Unione europea
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

173
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ATTUAZIONE E PRIMI RISULTATI DEL PROGRAMMA DI CONTRASTO ALLA CRISI OCCUPAZIONALE

TRIENNIO 2009-2011

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Italialavoro

173
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'ISFOL, ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. L'ISFOL svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione fornendo un supporto tecnico-scientifico al Parlamento, al Ministero del Lavoro e ad altri Dicasteri, alle Regioni, agli Enti locali ed alle Istituzioni sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Fa parte del Sistema Statistico Nazionale, e collabora con le Istituzioni comunitarie. Svolge inoltre il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme - Programma settoriale Leonardo da Vinci.

Commissario Straordinario: Matilde Mancini
Direttore Generale: Aviana Bulgarelli

Riferimenti
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
Web: www.isfol.it

La Collana
I Libri del Fondo sociale europeo
raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività Isfol per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema"

I testi pubblicati in Collana sono valutati dal Comitato tecnico scientifico interno ISFOL

La Collana I Libri del Fondo sociale europeo è curata da Isabella Pitoni responsabile del Servizio per la comunicazione e la divulgazione scientifica Isfol. Coordinamento editoriale: Valeria Cioccolo, Paola Piras

Unione europea
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

ISFOL

ATTUAZIONE E PRIMI RISULTATI DEL PROGRAMMA DI CONTRASTO ALLA CRISI OCCUPAZIONALE

TRIENNIO 2009-2011

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Italialavoro

Il volume è stato finanziato dal Fondo sociale europeo programmazione 2007–2013, nell'ambito dei Programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali PON "Governance e Azioni di sistema"(Ob. Convergenza) Asse Capitale Umano, Obiettivo specifico 3.1 e PON "Azioni di sistema" (Ob. Competitività regionale e occupazione) Capitale Umano, Obiettivo specifico 3.1.

Il volume è stato realizzato da ISFOL e da Italia Lavoro S.p.A.

Il testo è a cura di *Roberto De Vincenzi* (ISFOL), *Angelo Irano* e *Maurizio Sorcioni* (Italia Lavoro S.p.A.)

Sono autori del testo:

per ISFOL:
Tiziana Cardinale (parr. 5.14, 5.19), *Francesca D'Arista* (parr. 4.5, 5.3, 5.6), *Guido Dal Miglio* (par. 5.2), *Mafalda d'Onofrio* (par. 4.4), *Roberto De Vincenzi* (parr 2.2, 5.1), *Giuseppe Di Lieto* (par. 5.9), *Giovanna Filosa* (parr. 4.3, 5.4, 5.15), *Debora Gentilini* (par. 4.2, 5.4, 5.5), *Laura Giuliani* (parr. 4.2, 5.12), *Valeria Iadevaia* (par. 5.7), *Francesco Leuci* (par. 5.17), *Vanessa Lombardi* (parr. 4.5, 5.3, 5.20), *Valeria Meo* (par. 5.11), *Rita Porcelli* (parr. 5.16, 5.21), *Davide Premutico* (par. 5.10), *Pier Luigi Richini* (parr. 4.5, 5.8), *Emiliano Rustichelli* (par. 2.2, Allegato Metodologico e statistico), *Katia Santomieri* (parr. 5.16, 5.19), *Claudia Villante* (parr. 4.1, 5.13, 5.18)

per Italia Lavoro S.p.A.:
Giuseppe De Blasio (parr. 3.1, 3.2, 3.3, Allegato Metodologico e statistico), *Angelo Irano* (Introduzione), *Monica Lo Bianco* (parr. 2.1, 2.3), *Luca Meneguzzo* (parr. 1.1, 1.2), *Angela Nardone* (Introduzione, parr. 1.2, 2.3), *Rosa Rotundo* (parr. 1.1, 1.2, 2.1, 2.3), *Maurizio Sorcioni* (parr. 3.1, 3.2, 3.3)

La rilevazione dei dati di monitoraggio per l'analisi quali-quantitativa degli Accordi (Paragrafo 2.1.) e per le politiche attive (Paragrafo 2.3) a livello territoriale è stata effettuata dai referenti territoriali del progetto Welfare to Work realizzato da Italia Lavoro S.p.A.:
Regione Abruzzo: *Ermes Salvatore*, Regione Basilicata: *Angelo Colucci*, Regione Calabria: *Ida Martire*, Regione Campania: *Vincenzo Ferone*, Regione Emilia-Romagna: *Daniela Ciani*, Regione Friuli: *Franco Todero*, Regione Lazio: *Rosa Rotundo*, Regioni Liguria, Piemonte e Valle d'Aosta: *Paolo Marin*, Regione Lombardia: *Sara Barbieri*, Regione Marche: *Giovanni Mereu*, Regione Molise: *Nicola Trematerra*, Regione Puglia: *Anna Di Pietro*, Regione Sardegna: *Ambrogio Posadinu*, Regione Sicilia: *Patrizia Caudullo*, Regione Toscana: *Sergio Pacini*, Regione Umbria: *Piera Andreani*, Regione Veneto e Provincia Autonoma di Trento: *Luca Meneguzzo*.

Le informazioni quantitative analizzate nel presente report sono aggiornate a dicembre 2011, mentre le considerazioni descrittive di carattere qualitativo sono aggiornate al 30 aprile 2012.

Si ringraziano per la collaborazione l'Inps, le Amministrazioni regionali e le due Provincie autonome.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di peer review interna curato dal Comitato tecnico scientifico interno ISFOL.

Testo chiuso: settembre 2012.

Copyright (C) [2012] [ISFOL]
Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 3.0 Italia License.
(http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.it)

ISBN: 978-88-543-0078-1

Indice

Prefazione 7

Introduzione 9

Cap. 1 L'implementazione dell'Accordo Stato-Regioni del Febbraio 2009 13
1.1 Il quadro normativo nazionale di riferimento e le procedure adottate 13
1.2 Risorse finanziarie programmate 17

Cap. 2 Attuazione dell'Accordo Stato Regioni del febbraio 2009 19
2.1 L'analisi quali-quantitativa degli Accordi 20
2.2 Le prestazioni di sostegno al reddito in deroga effettivamente erogate: evidenze dal DB Percettori dell'INPS 32
2.3 Servizi e misure di politica attiva rivolte ai percettori di ammortizzatori in deroga nel triennio 2009-2011 48

Cap. 3 L'analisi longitudinale della platea dei percettori di ammortizzatori in deroga: primi risultati 63
3.1 L'analisi longitudinale dei percettori di Cassa integrazione in deroga 65
3.2 L'analisi degli sbocchi occupazionali dei lavoratori in mobilità in deroga 99
3.3 Indicatori regionali 105

Cap. 4 Analisi trasversale dei modelli regionali di intervento nell'ambito dell'Accordo Stato Regioni sulle misure in deroga 109
4.1 Sintesi degli elementi principali emersi dalla ricognizione regionale 109
4.2 La scelta adottata in riferimento alla presa in carico e all'offerta di servizi al lavoro (esclusivo pubblico, sistema misto, esclusivo privato) 113
4.3 La scelta adottata rispetto all'offerta di formazione 117
4.4 Il sistema di accreditamento dei servizi al lavoro: approfondimenti d'analisi 123
4.5 L'applicazione dell'art. 19 della L. 2/2009 135

Cap. 5 Lettura analitica dei modelli regionali di intervento nell'ambito dell'Accordo Stato Regioni 145
5.1 Piemonte 145
5.2 Lombardia 156
5.3 Valle d'Aosta 186
5.4 Provincia autonoma di Bolzano 192
5.5 Provincia autonoma di Trento 201
5.6 Veneto 222
5.7 Friuli Venezia Giulia 230
5.8 Liguria 237
5.9 Emilia-Romagna 245
5.10 Toscana 253
5.11 Umbria 263
5.12 Marche 270
5.13 Lazio 281
5.14 Abruzzo 288
5.15 Molise 300
5.16 Campania 310
5.17 Puglia 321
5.18 Basilicata 328
5.19 Calabria 338
5.20 Sicilia 346
5.21 Sardegna 353

Allegato metodologico e statistico 363

Prefazione

All'inizio del 2009, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, coerentemente con quando indicato dalla Commissione europea, ha promosso un piano articolato di contenimento della disoccupazione che ha visto il coinvolgimento diretto dell'Inps, delle Amministrazioni regionali e delle due provincie autonome di Trento e Bolzano. L'intervento legislativo e regolamentare che ne è scaturito ha mirato a salvaguardare la struttura produttiva ed occupazionale del Paese attraverso l'adozione di un meccanismo che consentisse alle aziende, soprattutto alle piccole e medie imprese, di evitare l'interruzione dei rapporti di lavoro e la conseguente chiusura delle attività attraverso il ricorso alla sospensione temporanea del lavoratore dall'attività. Nel contempo, ai lavoratori sospesi o licenziati è offerta l'opportunità di utilizzare il periodo di sospensione o interruzione del rapporto di lavoro per adattare e potenziare le proprie competenze, ai fini del rientro nell'azienda di provenienza o della ricollocazione in nuovi contesti produttivi.

L'Accordo Stato – Regioni sottoscritto nel febbraio 2009 e le successive Intese istituzionali, infatti, hanno messo al centro della strategia il collegamento tra le politiche attive del lavoro e gli strumenti di sostegno al reddito attraverso l'utilizzo sinergico e integrato di strumenti finanziari diversi, ivi compreso il Fse. Ciò ha comportato per le Amministrazioni titolari un imponente processo di ridefinizione e adeguamento delle proprie programmazioni e dei relativi processi amministrativi, nonché il contestuale rafforzamento del sistema dei servizi per il lavoro - chiamati a svolgere un ruolo fondamentale per la presa in carico dei soggetti e l'erogazione dei servizi di politica attiva - nell'intento di garantire la corretta e funzionale sinergia tra le diverse misure, la qualità delle azioni e la loro sostenibilità finanziaria.

Il volume presenta i risultati dell'attività di monitoraggio dei primi tre anni di attuazione di questo Accordo sulle misure di contrasto alla crisi occupazionale realizzata da Isfol e da Italia Lavoro S.p.A. in collaborazione con Inps e con le Amministrazioni titolari dei singoli programmi regionali.
Si tratta di un originale e prezioso contributo conoscitivo circa le dimensioni delle misure adottate e della loro implementazione che, nei diversi aspetti programmatici

e gestionali, anticipa l'attuazione della riforma degli ammortizzatori sociali regolata con Legge 92/2012.
I risultati della ricognizione effettuata dalle due strutture tecniche vigilate dal Ministero del Lavoro, si collegano alla rinnovata necessità della produzione di conoscenze circa l'attuazione delle politiche del lavoro, allo sviluppo dell'integrazione e dell'utilizzo delle base dati di natura amministrativa fino ad ora scarsamente sfruttate a fini statistico-valutativi. Certamente il percorso che conduce alla misurazione degli effetti dell'attuazione degli interventi realizzati nel nostro paese è ancora da percorrere. Ciononostante, il volume offre una serie di informazioni e di prime riflessioni sui risultati che rappresentano il punto d'avvio per la valutazione degli effetti delle misure adottate sulle persone coinvolte e sui sistemi di workfare in costruzione nel nostro Paese.

Aviana Bulgarelli
Direttore Generale dell'Isfol

Introduzione

La presente pubblicazione dà conto dell'attuazione dell'*Accordo tra Stato, Regioni e Province Autonome sugli ammortizzatori sociali in deroga e le politiche attiv*e, sottoscritto nel febbraio del 2009 e rinnovato nell'aprile del 2011, con validità fino alla fine del 2012. Basato sulla estensione del sistema di tutele economiche ad un maggior numero di lavoratori, connessa al contestuale e corrispondente incremento della offerta di servizi di politica attiva del lavoro, l'*Accordo* è stato il nucleo centrale della strategia con la quale l'Italia ha risposto alle emergenze occupazionali imposte dalla crisi congiunturale. Coerentemente con le linee tracciate dalla Commissione Europea per una rapida uscita dalla crisi e un veloce rilancio dell'economie dei singoli paesi membri e dell'intera Comunità europea, l'*Accordo* ha mirato a salvaguardare la struttura produttiva ed occupazionale del Paese, attraverso l'adozione di un meccanismo che consentisse:

- alle aziende, soprattutto alle *Piccole e medie Imprese* (PMI), di evitare l'interruzione dei rapporti di lavoro e la conseguente chiusura delle attività, adottando misure meno drastiche, quali una temporanea sospensione dall'attività produttiva o una riduzione degli orari di lavoro nel periodo di crisi, e salvaguardando al contempo il capitale umano;
- ai lavoratori di utilizzare il periodo di sospensione o interruzione del rapporto di lavoro per adattare e potenziare le proprie competenze, ai fini del rientro nell'azienda di provenienza o della ricollocazione in nuovi contesti produttivi.

L'Accordo ha rappresentato un importante spartiacque nello sviluppo delle politiche per il lavoro, ponendo al centro delle misure concordate tra Stato e Regioni due principi:

- l'imprescindibile collegamento tra le politiche attive del lavoro e gli strumenti di sostegno al reddito;
- l'utilizzo sinergico e integrato di strumenti finanziari diversi, per estendere il numero di lavoratori beneficiari e ampliare e diversificare l'offerta di servizi di politica attiva.

Di pari rilevanza è l'aspetto relativo al sistema di governance interistituzionale connesso alla predisposizione e alla attuazione dell'*Accordo*.

Stato e Regioni sono stati impegnati in un articolato processo di programmazione partecipata e negoziazione, volto a definire i rispettivi impegni finanziari, ma anche a riformulare, di fatto, gli assetti strategici e organizzativi.
Il percorso ha dato origine ad un sistema in cui, nel rispetto del principio della sussidiarietà, alle Regioni, già competenti per le politiche attive, è stata riconosciuta - con la attribuzione della delega alla gestione e assegnazione delle risorse destinate agli ammortizzatori sociali in deroga - una ben più ampia autonomia decisionale anche in riferimento a competenze non espressamente attribuite, pur nel rispetto dei principi generali sanciti dall'*Accordo* e dalle norme nazionali e pur nei limiti di un complesso meccanismo di concertazione con i molteplici attori del territorio.
La previsione di un coordinamento costante tra amministrazione centrale e amministrazioni regionali - che ha risposto alla necessità di intervenire sulle priorità nazionali in tutto il territorio, tutelando in modo univoco i diritti di tutti i lavoratori - ha massimizzato l'efficacia degli investimenti e favorito il prolungarsi dell'impatto della politica nazionale, trasformandola in una modalità quasi permanente di intervento.
La necessità di razionalizzare i meccanismi di integrazione fra fondi di natura diversa - fondi nazionali, destinati al pagamento della quota maggioritaria del sostegno al reddito e al pagamento dei contributi figurativi, e fondi delle Regioni, di cui gran parte a valere sui POR FSE, destinati alla realizzazione di politiche attive e alla quota restante del sostegno al reddito, corrisposta come indennità di partecipazione ai percorsi di politica attiva - ha comportato una decisiva assunzione di responsabilità in carico alle Regioni, in termini di programmazione, coordinamento e controllo dell'intero processo.
Il consistente e determinante utilizzo del Fondo Sociale Europeo ha indotto le amministrazioni regionali ad un imponente processo di ridefinizione e adeguamento delle proprie programmazioni e relativi processi amministrativi, nonché al contestuale rafforzamento del sistema dei servizi per il lavoro - chiamati a svolgere un ruolo fondamentale per la presa in carico dei soggetti e l'erogazione dei servizi di politica attiva - nell'intento di garantire la corretta e funzionale sinergia tra le diverse misure, la qualità delle azioni e la loro sostenibilità finanziaria.
Il Rapporto fornisce gli elementi utili ad una valutazione circostanziata degli esiti prodotti dal complesso meccanismo messo in campo.
In particolare, il primo capitolo affronta sinteticamente gli aspetti regolamentari e di programmazione a monte dell'attuazione del"programma" di intervento in deroga che prevede l'integrazione delle politiche passive (sostegno al reddito) e delle politiche attive (servizi per il lavoro e formazione) realizzata sui lavoratori sospesi o licenziati dalle imprese artigiane o afferenti ai settori economici non trattati dagli ordinari ammortizzatori sociali (AASS).
Nel secondo capitolo è sviluppata un'analisi descrittiva della platea (potenziale ed effettiva) di lavoratori e delle imprese coinvolti nei trattamenti in deroga. Tale analisi è stata realizzata attraverso il ricorso a:

- il sistema di monitoraggio degli accordi realizzato da Italia Lavoro S.p.A.. sottoscritti a livello regionale e nazionale;
- il Sistema Informativo Percettori (SIP) dell'INPS;
- la rilevazione periodica - svolta da Italia Lavoro S.p.A. in collaborazione con le Amministrazioni regionali e le due Provincie autonome - dei dati sull'attuazione delle politiche attive connesse ai trattamenti in deroga.

Il terzo capitolo offre una prima analisi degli effetti lordi prodotti dal "programma" disceso dall'Accordo Stato Regioni. In particolare è stata realizzata un'analisi longitudinale su due distinte coorti di lavoratori trattati dalla Cassa integrazione in deroga (CIG in deroga) in due anni distinti (2009 e 2010). L'analisi ha verificato - per ciascuna coorte - la condizione del lavoratore a 12 mesi di distanza dal primo trattamento.
Nello stesso capitolo tre è stata operata un'analisi degli sbocchi occupazionali - a 24 mesi dal trattamento - dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità in deroga. I risultati sono stati messi a confronto con una analoga sotto popolazione di lavoratori iscritti alla mobilità ordinaria allo scopo di apprezzare il contributo delle politiche di attivazione al chance di ricollocazione. Questa analisi valutativa (peraltro in fase di sviluppo) è stata resa possibile grazie all'accesso al sistema SISCO delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro.
Infine, il Capitolo 4 è dedicato ad una analisi trasversale dei modelli regionali di implementazione dell'Accordo Stato regioni, la cui descrizione analitica è demandata al conclusivo Capitolo 5.

1 L'implementazione dell'Accordo Stato-Regioni del Febbraio 2009

1.1 Il quadro normativo nazionale di riferimento e le procedure adottate

Il **Decreto Legge 29 novembre 2008**, **n. 185** "*Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*", tramutato poi nelle **Legge 2 del 28 gennaio 2009** introduce misure a sostegno della famiglia, del lavoro, dell'occupazione e dell'impresa, ridisegnando in funzione anti-crisi il quadro delle politiche del lavoro. Il dispositivo normativo estende la concessione dei benefici degli AASS in deroga a tutte le imprese che non possono ricorrere agli strumenti ordinari, previsti dalla normativa vigente, con l'obiettivo di salvaguardare i posti di lavoro e contestualmente garantire il sostegno al reddito ai lavoratori colpiti dalla crisi economica. Tali tutele sono garantite oltre che per i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, anche per gli apprendisti e i lavoratori somministrati in missione presso un'azienda richiedente gli AASS in deroga.
Il dispositivo intende collegare inoltre l'erogazione del sostegno al reddito alla fruizione da parte dei lavoratori di percorsi di politica attiva del lavoro che, in virtù della sussidiarietà verticale, devono essere programmati e attuati dalle Regioni e dalle Province Autonome. Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito da parte del lavoratore è subordinato alla dichiarazione di disponibilità a percorsi di politica attiva e di adattamento delle competenze.
Quanto enunciato dalla norma trova attuazione operativa nell'**Accordo Stato-Regioni,** siglato il 12 febbraio 2009, che richiama i due paradigmi sanciti nella legge, ovvero il collegamento tra politiche attive e passive e la programmazione finanziaria tra Regioni e Stato degli interventi integrati di sostegno al reddito e di politiche attive. L'accordo si configura come intervento congiunto tra Stato e Regioni, improntato sul senso della leale collaborazione tra istituzioni, per affrontare l'eccezionalità della crisi congiunturale. L'Accordo può contare su una dotazione finanziaria di 8 miliardi di euro, di cui 5.353 miliardi euro a carico dello Stato (fondi ordinari, fondo aree sottoutilizzate FAS) a copertura del sostegno al reddito e i 2.650 miliardi euro a carico dei POR FSE per le politiche attive e la corrispondente indennità di partecipazione.

Nell'Intesa dell'8 aprile 2009 si definisce il concorso delle Regioni e delle Province Autonome all'Accordo per gli interventi di sostegno al reddito e di adattamento delle competenze dei lavoratori, con particolare riferimento al contributo dei POR FSE 2007-2013. La tabella allegata all'Intesa riepiloga il contributo delle Regioni e delle Province Autonome, pari in totale a 2.202.900.000 di euro, di cui 2.145.600.000 euro a valere sui POR FSE (Asse I adattabilità Asse II occupabilità) e 57.300.000 di euro su fondi regionali. Tali risorse sono impiegate per azioni combinate di politica attiva e di erogazione dell'indennità di partecipazione, che va a completare la quota di sostegno al reddito. Nell'intesa attuativa dell'8 aprile 2009 oltre a definire l'impegno finanziario congiunto vengono definiti i seguenti criteri attuativi dell'Accordo:

a. le risorse nazionali coprono la spesa per gli oneri figurativi e la quota del 70% dell'indennità netta del sostegno al reddito versato al lavoratore, calcolato secondo la vigente normativa;
b. l'integrazione del 30% dell'indennità netta del sostegno al reddito versato al lavoratore a carico delle risorse regionali (POR FSE), a fronte della partecipazione del lavoratore a percorsi di politica attiva;
c. lo start up delle azioni subordinato all'approvazione da parte della Commissione Europea delle modalità di attuazione degli interventi.

Il Ministero del Lavoro nella nota - **prot. n. 17/VII/0023348 21/12/2009 –** inviata alla Commissione Europea, illustra il programma d'interventi per il sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori colpiti dalla crisi, in attuazione dell'Accordo Stato- Regioni del 12 febbraio 2009 ribadendo quali siano i riferimenti generali per l'ammissibilità della spesa a carico del FSE, vale a dire:

a. nessuna modificazione/alterazione dei principi contenuti nei regolamenti C.E per la rendicontazione della spesa sostenuta;
b. rendere spesa ordinaria, finanziabile con FSE, il costo dell'indennità di partecipazione ai percorsi di politica attiva;
c. rispetto dei criteri di correlazione e di equilibrio tra le spese di politica attiva e l'indennità di partecipazione, con riferimento al periodo complessivo di attuazione delle misure individuali di politica attiva;
d. con correlazione si intende l'esistenza di una chiara relazione tra l'intervento di politica attiva sostenuto dal cittadino percettore di AASS in deroga e la correlata indennità di partecipazione ricevuta a integrazione del sostegno al reddito;
e. rispetto dei principi di equilibrio e proporzionalità tra le spese per la politica attiva e l'indennità di partecipazione; tali principi vanno ricondotti alle spese relative alle operazioni finanziarie, con riferimento al periodo complessivo di attuazione delle stesse;
f. per operazione finanziaria si deve intendere "*un progetto o un gruppo di progetti selezionato dall'autorità di gestione del programma operativo in questione o sotto*

la sua responsabilità, secondo criteri stabiliti dal comitato di sorveglianza ed attuato da uno o più beneficiari, che consente il conseguimento degli scopi dell'asse prioritario a cui si riferisce" (art. 2 del Reg. CE n. 1083/2006).

Il perdurare della crisi economica ha indotto lo Stato e le Regioni a continuare nella strategia adottata nel corso del biennio 2009-2010. Il 20 aprile 2011, con la firma dell'Intesa Stato-Regioni per la proroga del finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga per il biennio 2011-2012, si è aperta la seconda fase di programmazione e attuazione degli interventi anticrisi.
Per quanto concerne gli aspetti finanziari la nuova Intesa stabilisce:

a. l'adozione delle stesse modalità di finanziamento degli interventi adottate nel biennio precedente, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica definiti nell'Accordo del 12 febbraio 2009;
b. che le risorse nazionali coprano la spesa per gli oneri figurativi e la quota del 60% dell'indennità netta del sostegno al reddito versato al lavoratore, calcolato secondo la vigente normativa;
c. che l'integrazione del 40% dell'indennità netta del sostegno al reddito versato al lavoratore, a carico delle risorse regionali, venga erogata a fronte della partecipazione del lavoratore a percorsi di politica attiva;
d. la riconferma dei massimali di spesa a carico delle Regioni per il finanziamento delle politiche attive del lavoro e dell'indennità di partecipazione alle stesse, così come stabilito nella Tabella 2, allegata all'intesa dell'8 aprile 2009, attuativa dell'Accordo Stato-Regioni;
e. il non intervento con ulteriori fondi regionali nel caso in cui fossero esauriti nel corso dell'intesa, i fondi di copertura, così come riportati nella Tabella 2 dell'intesa dell'8 aprile 2009.

La manovra anticrisi è stata programmata e attuata dallo Stato e dalle Regioni nell'ottica di fornire risposte immediate ai lavoratori percettori di AASS in deroga e, nella definizione dei piani anticrisi e dei percorsi di politica attiva del lavoro (PAL), si è dovuto tener conto della specificità del contesto economico produttivo dei vari territori, dell'effettiva disponibilità dei lavoratori a partecipare alle attività di PAL (sospensioni a singhiozzo, disponibilità di tempo/ore per PAL) e degli obiettivi da raggiungere con le PAL stesse.
In quest'ottica la filosofia dell'Accordo ha stimolato la nascita di sistemi attuativi innovativi, generati dalla programmazione e dalla progettazione integrata tra tutti i soggetti coinvolti. Il concetto di integrazione si applica tra tutti i livelli di governance (Stato, Regioni, Province), alle PAL (integrazione politica attiva e indennità di partecipazione), ai servizi (SPI e servizi Formazione/orientamento), ai soggetti che attuano le politiche (CPI, Servizi accreditati, Servizi autorizzati, Enti di formazione), alle risorse economiche (risorse dello Stato, risorse delle Regioni, FSE).

La programmazione quindi si sostanzia in due fasi fondamentali:

- il dialogo sociale (Accordi Quadro che definiscono settori/aziende beneficiarie, misure, durata);
- la definizione degli obiettivi e dei target (Atti e Linee guida che definiscono beneficiari e Politiche attive del lavoro).

La prima rappresenta l'incipit della programmazione, poiché detta la strategia di contrasto alla crisi e definisce gli investimenti finanziari necessari, ed è frutto dell'azione congiunta di Stato, Regioni e Parti Sociali. La seconda nel definire il bacino dei destinatari, le modalità di concessione degli ammortizzatori in deroga (AASS in deroga), le procedure e l'offerta di Politiche attive del lavoro, di fatto favorisce la strutturazione di un rapporto fisiologico tra lavoratori, imprese, servizi competenti e enti di formazione. Le due fasi rappresentano un'unica strategia di pianificazione, volta ad ottimizzare l'utilizzo delle diverse fonti di finanziamento e orientata a raggiungere gli obiettivi occupazionali e di adattamento delle competenze.
Tale metodo ha prodotto una forte innovazione nei processi attuativi dei piani anticrisi, e cioè:

- una risposta immediata ai bisogni delle persone e delle imprese;
- il consolidamento dei processi di *governance* partecipata;
- la valorizzazione delle politiche per l'adattabilità delle competenze e per l'occupabilità (riqualificazione professionale, orientamento, incrocio domanda offerta);
- l'implementazione di sistemi informativi in grado di fornire tempestivamente informazioni di dettaglio (Sistema informativo del lavoro, Sistemi informativi sulle politiche attive, Sistemi informativo sui percettori, Sistema informativo sulle Comunicazioni obbligatorie, Click Lavoro);
- l'impatto positivo sui servizi competenti per la qualità nell'erogazione dei servizi di PAL e sui volumi di attività;
- lo sviluppo di organismi (Osservatori) e metodologie per l'analisi dei risultati raggiunti e per misurare l'efficacia dei percorsi di politica attiva (coerenza dei percorsi ed esiti occupazionali);
- la semplificazione delle procedure gestionali e di controllo (costo standard per la programmazione e la rendicontazione delle attività, concetto di operazione finanziaria, verifica requisiti della correlazione ed equilibrio).

1.2 Risorse finanziarie programmate

Ai fini dell'ammissibilità della spesa deve essere dimostrato l'equilibrio finanziario, e cioè che il totale delle indennità di partecipazione non sia superiore al 50% delle risorse impegnate dalle Regioni. In altre parole il rapporto tra i costi per gli interventi di politica attiva e il costo delle indennità di partecipazione (quota parte di sostegno al reddito erogato dall'INPS) dovrebbe risultare maggiore o uguale a 1. L'equilibrio finanziario va ovviamente raggiunto nell'intero periodo di riferimento. Ne consegue che il rapporto tra le risorse destinate alle politiche attive riservate al singolo percettore e il valore dell'indennità corrisposta allo stesso, può non essere uniforme nel tempo e per asse, ma deve sussistere a conclusione del periodo di riferimento. Al fine di quantificare gli impegni per tipologia si può affermare che i fondi di copertura a carico delle Regioni, così come definiti nell'intesa dell'8 aprile 2009, vanno suddivisi a metà: una parte per le politiche attive, una parte per l'indennità di partecipazione. La tabella 1.1 riporta:

- Quota POR FSE programmata per le politiche attive e per l'indennità di partecipazione;
- Ammontare di ammortizzatori sociali in deroga erogati dall'INPS;
- Corrispettivo di ammortizzatori sociali in deroga a carico delle Regioni (a titolo di indennità di partecipazione alle PAL) nel 2009-2011.

Tabella 1.1 **Finanziamenti statali e regionali per AA SS in deroga e delle Regioni per le Politiche attive (PAL) programmati ed erogati**

Regioni	P.O.R. FSE Importi programmati per PAL e Indennità di partecipazione	AASS in deroga erogati dall'INPS	Quota di AASS in deroga a carico delle Regioni (indennità di partecipazione a PAL) 2009-2011
Basilicata	18.900.000	51.000.000	6.897.651
Calabria	56.900.000	174.000.000	28.450.000
Campania	182.700.000	374.000.000	82.846.752
Puglia	139.800.000	249.000.000	69.900.000
Sicilia	157.600.000	149.000.000	25.164.479
Tot Convergenza	**555.900.000**	**997.000.000**	**213.258.882**
Abruzzo	52.500.000	125.000.000	16.539.533
Emilia Romagna	148.200.000	340.000.000	50.868.810
Friuli Venezia Giulia	45.000.000	56.000.000	8.461.891

›››

segue
Tabella 1.1

Regioni	P.O.R. FSE Importi programmati per PAL e Indennità di partecipazione	AASS in deroga erogati dall'INPS	Quota di AASS in deroga a carico delle Regioni (indennità di partecipazione a PAL) 2009-2011
Lazio	220.000.000	255.000.000	49.271.097
Liguria	71.500.000	95.000.000	10.821.225
Lombardia	262.000.000	545.000.000	131.000.000
Marche	84.400.000	120.000.000	23.077.708
Molise	12.800.000	40.000.000	5.421.836
Piemonte	100.000.000	290.000.000	57.500.000
Sardegna	80.600.000	89.000.000	28.977.718
Toscana	168.000.000	250.000.000	39.156.503
Umbria	43.700.000	80.000.000	14.012.924
Veneto	236.300.000	270.000.000	57.070.626
Prov. Autonoma di Bolzano	30.800.000	7.000.000	506.043
Prov. Autonoma di Trento	27.000.000	7.000.000	1.374.722
Valle d'Aosta	6.900.000	3.000.000	341.093
Tot Competitività	**1.589.700.000**	**2.572.000.000**	**494.401.729**
Tot Italia	**2.145.600.000**	**3.569.000.000**	**707.660.611**

Fonte: INPS

I dati esposti in tabella dimostrano l'effettiva partecipazione minoritaria del FSE alla spesa di parte passiva, che è stata effettivamente sostenuta in misura preponderante con le risorse statali, così come concordato con la Commissione Europea.
Mentre i dati relativi ai sostegni al reddito sono immediatamente disponibili - per loro natura - nel sistema informativo INPS, quelli relativi alle attività di politica attiva richiedono tempi di lavorazione più lunghi, legati anche allo svolgimento delle pertinenti attività di controllo da parte delle autorità di gestione e alla verifica in concreto del rispetto dei principi di equilibrio e correlazione temporale stabiliti nei documenti di riferimento.

2 Attuazione dell'Accordo Stato Regioni del febbraio 2009

Nel presente capitolo viene ricostruito, sulla base dell'informazione disponibile, lo stato di attuazione dell'Accordo Stato Regioni per come esso e venuto configurandosi negli ultimi tre anni, sia in relazione alle disposizioni normative che si sono susseguite sia in base alle procedure di attuazione definite dalle Regioni. Al fine di realizzare tale ricostruzione si è fatto ricorso a tre diverse fonti;

- il **sistema informativo sugli accordi** realizzato da Italia Lavoro che rileva, a livello regionale e nazionale, gli accordi sottoscritti presso il Ministero e presso le Regioni per l'autorizzazione all'uso dei trattamenti in deroga, fornendo alcuni indicatori regionali relativi al numero massimo di imprese ed al numero massimo di lavoratori autorizzati al ricorso ad AASS in deroga;
- il **sistema informativo dei percettori** (SIP) predisposto da INPS in base alla legge 2/2009 e che contiene tutti i trattamenti di sospensione e di sostegno al reddito per effettivamente erogati;

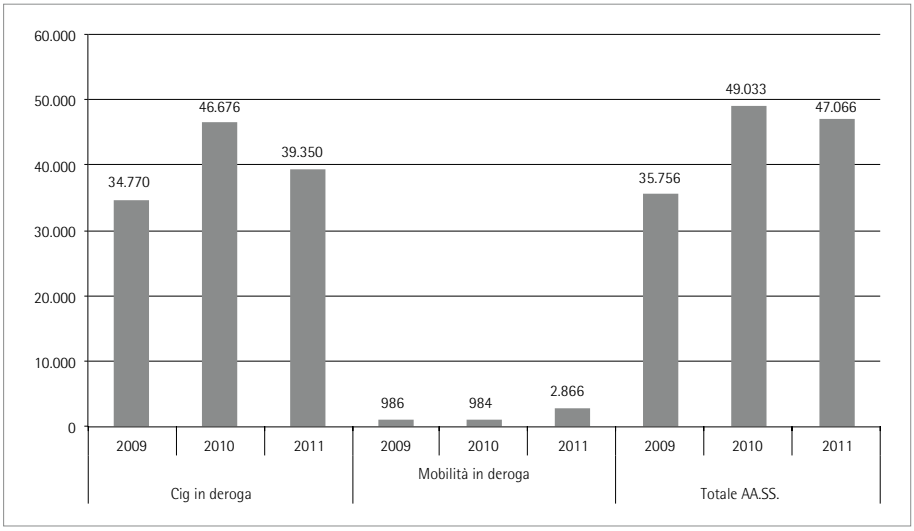
Alle due fonti si aggiunge il monitoraggio delle politiche attive riservate ai percettori di ammortizzatori in deroga realizzato da Italia Lavoro nell'ambito del progetto Welfare to Work sulla base di informazioni di fonte regionale.
Il *sistema informativo sugli accordi* consente di monitorare il processo di autorizzazione per l'accesso agli ammortizzatori in deroga da parte delle imprese. La rilevazione sistematica delle imprese autorizzate con decreto dalle Regioni o dal Ministero ad utilizzare cassa integrazione in deroga (CIG in deroga) e Mobilità in deroga permette di monitorare il numero massimo di lavoratori e di unità produttive che possono accedere agli ammortizzatori fornendo due indicazioni chiave: il fabbisogno potenziale di ammortizzatori in deroga ed il grado di effettiva utilizzazione delle risorse programmate incrociando le informazioni tratte dagli accordi con i dati relativi alla effettiva utilizzazione degli ammortizzatori.
Attraverso l'analisi del *Sistema Informativo Percettori* (SIP), è possibile rappresentare la platea dei lavoratori effettivamente beneficiari di trattamenti in deroga, descrivendone le caratteristiche sociali e territoriali e seguendo i cambiamenti di status dei lavoratori nel tempo.

Attraverso il monitoraggio delle politiche attive è, invece, possibile rilevare le caratteristiche dei percettori beneficiari alle diverse misure messe in campo dalle Regioni. Come accennato in precedenza, i dati rilevati sono tratti dalle attività di monitoraggio condotte da Italia Lavoro per il monitoraggio dei propri programmi di intervento che rilevano, nel tempo, i livelli di partecipazione dei lavoratori percettori di ammortizzatori in deroga alle misure di counseling e formazione programmate. La raccolta dei dati per la ricostruzione del quadro complessivo delle attività fa riferimento a diverse fonti regionali che, una volta ricomposte, vengono sottoposte ad ulteriore verifica da parte delle Regioni (volumi rilevati).

2.1 L'analisi quali-quantitativa degli Accordi

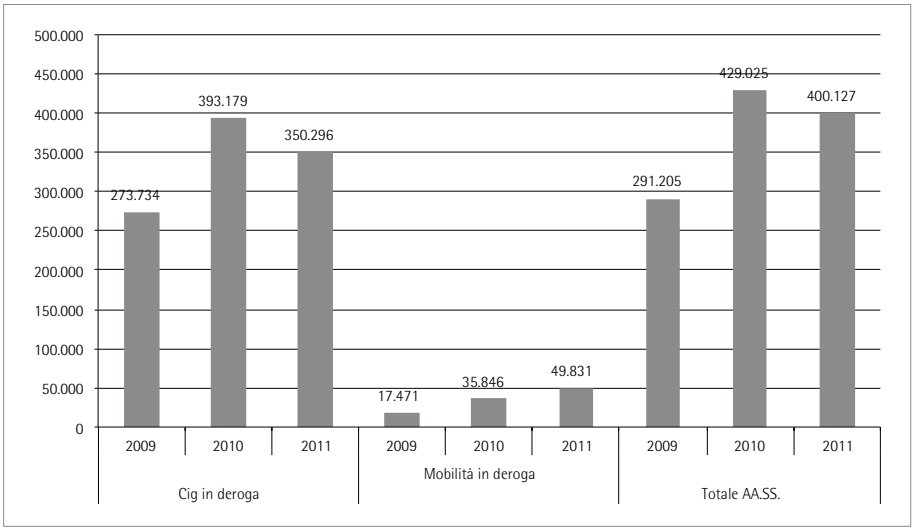
Il paragrafo prende in considerazione le principali caratteristiche delle unità produttive aziendali e dei lavoratori beneficiari di AASS in deroga nel triennio 2009- 2011, autorizzati in base ad accordi siglati al livello regionale e nazionale, con particolare riferimento alla numerosità, alla distribuzione per tipologia di concessione, di azienda e dimensione.
Il sistema informativo sugli accordi realizzato da Italia Lavoro nell'ambito dell'Azione di Sistema Welfare to Work- fornisce **il numero di unità produttive** interessate da provvedimenti in deroga ed il numero **massimo dei lavoratori** beneficiari (n. massimo lavoratori previsti da accordi, dato rilevato in sede di sottoscrizione degli accordi stessi presso Regioni e MLPS), distinguendo tra accordi sottoscritti presso il MLPS, che riguardano grandi aziende o aziende plurilocalizzate e accordi sottoscritti presso le singole Regioni.
Le figure 2.1 e 2.2 mostrano l'evoluzione nel tempo dei tre aggregati (considerando l'insieme degli accordi), da cui si evince come la platea potenziale si sia modificata in relazione alla crisi. Nel 2011, gli accordi di concessione di AASS in deroga stipulati in sede ministeriale e regionale interessano fino ad un massimo di circa 400 mila lavoratori, di cui circa 350 mila in CIG (l'88%) e 50 mila in Mobilità in deroga. Le unità produttive interessate sono circa 47 mila, dato sottostimato poiché non sono disponibili le informazioni per gli accordi di Mobilità in deroga sottoscritti presso 10 regioni e anche perché in alcune regioni le domande di Mobilità in deroga sono presentate direttamente dai lavoratori interessati.
Per quanto riguarda l'andamento complessivo del triennio, rispetto alla crescita registrata nel 2010 (che riguardava CIG e Mobilità in deroga), nel 2011 si osserva una diminuzione considerevole delle unità produttive (UP) e dei lavoratori potenzialmente interessati da provvedimenti di CIG in deroga, ed invece un aumento costante di UP e lavoratori potenzialmente interessati da provvedimenti di Mobilità in deroga.

Figura 2.1 **Unità produttive autorizzate da accordi. Anni 2009-2011**



Fonte: Italia Lavoro Spa

Figura 2.2 **Numero massimo di lavoratori autorizzati da accordi. Anni 2009-2011**



Fonte: Italia Lavoro Spa

Nelle tavole successive viene descritta la platea di imprese ed il numero massimo di lavoratori da accordi, a seconda che siano stati sottoscritti in sede regionale o c/o il MLPS, nelle annualità 2009, 2010 e 2011: per quanto riguarda gli accordi stipulati in sede regionale (tab. 2.1), nel 2010 si evidenzia una crescita considerevole sia delle UP, sia del numero massimo di lavoratori interessati da provvedimenti di CIG in deroga (44 mila UP e 364 mila lavoratori), che invece diminuiscono nel 2011 (38 mila UP e 307 mila lavoratori). Nel caso della Mobilità in deroga, invece, la tendenza non cambia, ed aumentano in modo significativo anche nel 2011 sia le UP, sia il numero massimo di lavoratori potenzialmente interessati. Con riferimento ai soli accordi sottoscritti al MLPS (tab. 2.2), nel triennio si registra un ampliamento della platea di lavoratori potenzialmente beneficiari sia di CIG sia di Mobilità in deroga e delle UP interessate.

Tabella 2.1 **Riepilogo n. UP e n. max lavoratori* interessati da CIG e mobilità in deroga - accordi sottoscritti c/o Regioni nel triennio 2009/2011**

Periodo di riferimento	CIG in deroga		Mobilità in deroga		CIG+Mobilità in deroga	
	N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.
2009	37.711	263.560	968	18.920	**38.679**	**282.480**
2010	44.082	364.437	2.304	34.507	**46.386**	**398.944**
2011	38.460	307.113	7.417	44.900	**45.877**	**352.013**

Fonte: Italia Lavoro Spa

Tabella 2.2 **Riepilogo n. UP e n. max lavoratori* interessati da CIG e mobilità in deroga - accordi sottoscritti c/o MLPS nel triennio 2009/2011**

Periodo di riferimento	CIG in deroga		Mobilità in deroga		CIG+Mobilità in deroga	
	N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.
2009	138	7.113	30	1.051	**168**	**8.164**
2010	606	31.602	91	1.796	**697**	**33.398**
2011	890	43.183	299	4.931	**1.189**	**48.114**

Fonte: Italia Lavoro Spa - Area Assistenza alla Gestione delle Crisi, Monitoraggio Ammortizzatori Sociali e Monitoraggio L.S.U. dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego. Per le Regioni Emilia Romagna, Lombardia, Marche, Piemonte, Toscana, Umbria, Prov. Bolzano, Veneto, elaborazioni Italia Lavoro Spa su dati Regione/Prov. autonoma. *Le unità produttive ed i lavoratori sono conteggiati una sola volta nei casi in cui siano stati interessati da più trattamenti nel corso dell'anno

Ai fini di una analisi qualitativa degli accordi sottoscritti, è possibile considerare la distribuzione percentuale delle unità produttive in relazione alla tipologia di concessione. Considerando infatti proroghe di concessioni relative al 2010 o prime concessioni del 2011[1], con riferimento alla CIG in deroga[2], è possibile rappresentare la dimensione del fenomeno: le prime concessioni 2011 riguardano il 46% delle unità produttive, mentre per il 54% si tratta di proroghe del 2010. La tabella 2.3 fornisce un quadro comparativo regionale da cui si evince la forte variabilità territoriale. La quota di imprese autorizzate in prima concessione varia dal 68% del Molise e dal 60% della Calabria, al 31% dell'Emilia Romagna.

Tabella 2.3 **CIG in deroga 2011 - Distribuzione percentuale del numero massimo di unità produttive da accordi per tipo di concessione (Proroga o Prima concessione) V%. Anno 2011**

Regione	Proroghe dal 2010	Prima concessione 2011	Totale
Abruzzo	39,5	60,5	**100**
Basilicata	47,2	52,8	**100**
Calabria	39,6	60,4	**100**
Campania	46,6	53,4	**100**
Emilia Romagna	68,7	31,3	**100**
Friuli Venezia Giulia	42,5	57,5	**100**
Lazio	50,1	49,9	**100**
Liguria	42,4	57,6	**100**
Lombardia	52,7	47,3	**100**
Marche	60,9	39,1	**100**
Molise	31,8	68,2	**100**
Piemonte	54,8	45,2	**100**
Puglia	67,0	33,0	**100**
Sardegna	45,4	54,6	**100**
Sicilia	45,1	54,9	**100**

›››

1. Si tenga conto che, ai sensi delle indicazioni procedurali del MLPS- Direzione Generale degli AASS e degli Incentivi all'Occupazione del 20/06/07, sono prime concessioni anche eventuali proroghe concesse a lavoratori già sospesi in CIG in deroga nell'anno/i precedente/i per periodi comunque non superiori a 12 mesi complessivi.
2. Non è disponibile il dato relativo alla distribuzione delle Unità Produttive per tipologia di concessione con riferimento alla Mobilità in deroga.

segue
Tabella 2.3

Regione	Proroghe dal 2010	Prima concessione 2011	Totale
Toscana	50,3	49,7	**100**
Umbria	51,3	48,7	**100**
Valle d'Aosta	52,0	48,0	**100**
Veneto	47,0	53,0	**100**
Italia	**53,9**	**46,1**	**100**

Fonte: Italia Lavoro Spa - Area Assistenza alla Gestione delle Crisi, Monitoraggio Ammortizzatori Sociali e Monitoraggio L.S.U. dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego
*Nota: Non sono state considerate le unità produttive risultanti da accordi sottoscritti nel 2010 con periodi di concessione nel 2011

La tabella 2.4 fornisce, inoltre, la distribuzione percentuale per regione del numero massimo di lavoratori interessati dagli accordi, sia per la cassa integrazione sia per la mobilità in deroga. Mentre per la CIG in deroga prevalgono leggermente le proroghe del 2010 (52%), per la Mobilità le prime concessioni rappresentano il 68%, a conferma che il secondo ammortizzatore interessa una platea di lavoratori da più tempo esposti agli effetti della crisi.

Tabella 2.4 **CIG e mobilità in deroga 2011 – Distribuzione percentuale del N.max lavoratori da accordi per tipo di concessione. Anno 2011**

Regione	Cassa integrazione in deroga			Mobilità in deroga		
	Proroghe dal 2010	Prima concess. ne 2011	Totale	Proroghe dal 2010	Prima concess. ne 2011	Totale
Abruzzo	41,9	58,1	100,0	0,3	99,7	**100,0**
Basilicata	44,8	55,2	100.0	95,1	4,9	**100.0**
Calabria	53,8	46,2	100,0	49,3	50,7	**100,0**
Campania	40,2	59,8	100,0	84,2	15,8	**100,0**
Emilia Romagna	58,7	41,3	100,0	0,8	99,2	**100,0**
Friuli Venezia Giulia	48,2	51,8	100,0	5,1	94,9	**100,0**
Lazio	47,5	52,5	100.0	33,9	66,1	**100.0**
Liguria	45,9	54,1	100,0	6,4	93,6	**100,0**
Lombardia	53,9	46,1	100,0	n.d.	n.d.	**100,0**
Marche	55,2	44,8	100,0	0,4	99,6	**100,0**

›››

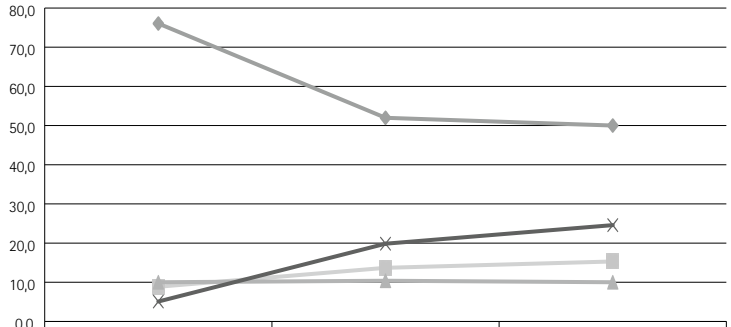
segue
Tabella 2.4

Regione	Cassa integrazione in deroga			Mobilità in deroga		
	Proroghe dal 2010	Prima concess. ne 2011	Totale	Proroghe dal 2010	Prima concess. ne 2011	Totale
Molise	25,0	75,0	100,0	n.d.	n.d.	**100,0**
Piemonte	56,2	43,8	100.0	35,2	64,8	**100.0**
Puglia	66,3	33,7	100,0	31,8	68,2	**100,0**
Sardegna	53,8	46,2	100,0	51,1	48,9	**100,0**
Sicilia	34,9	65,1	100,0	58,3	41,7	**100,0**
Toscana	52,5	47,5	100,0	0,0	100,0	**100,0**
Umbria	55,6	44,4	100.0	5,0	95,0	**100.0**
Val d'Aosta	56,6	43,4	100,0	27,3	72,7	**100,0**
Veneto	45,4	54,6	100,0	0,4	99,6	**100,0**
Italia	**52,3**	**47,7**	**100,0**	**32,2**	**67,8**	**100,0**

Fonte: Italia Lavoro Spa - Area Assistenza alla Gestione delle Crisi, Monitoraggio Ammortizzatori Sociali e Monitoraggio L.S.U. dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego

Per quanto riguarda la tipologia di aziende (artigiana, industriale, servizi), dall'analisi degli andamenti complessivi a partire dal 2009 e fino al 31 dicembre 2011, si evidenziano alcune importanti tendenze (figure dalla 2.3 alla 2.6 che seguono): per quanto riguarda la CIG in deroga, la forte riduzione di UP e n. max lavoratori che interessa le imprese artigiane e, di contro, il considerevole aumento di aziende di servizi interessate da provvedimenti; per quanto riguarda la Mobilità in deroga, invece, nel complessivo periodo si registra una notevole diminuzione di UP di imprese industriali con più di 15 dipendenti ed un consistente aumento di UP e n. max di lavoratori delle imprese artigiane.

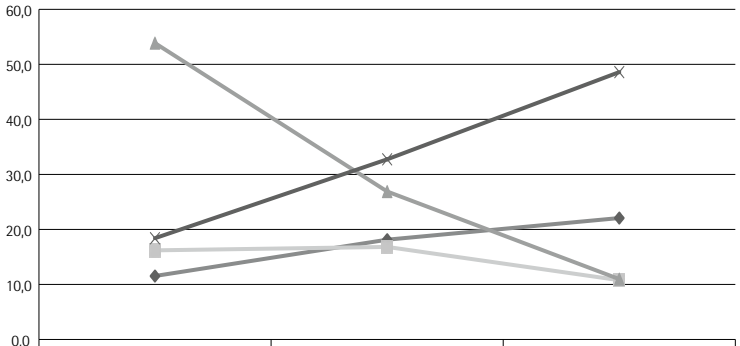
Figura 2.3 % Unità produttive interessate da CIG in deroga per tipologia di azienda nel triennio 2009/2011



	2009	2010	2011
Artigiana	76,0	52,0	50,0
Industriale < 15 dipendenti	8,9	13,7	15,3
Industriale >=15 dipendenti	10,0	10,4	10,0
Servizi	5,1	19,9	24,6

Fonte: Italia Lavoro Spa - Area Assistenza alla Gestione delle Crisi, Monitoraggio Ammortizzatori Sociali e Monitoraggio L.S.U. dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego

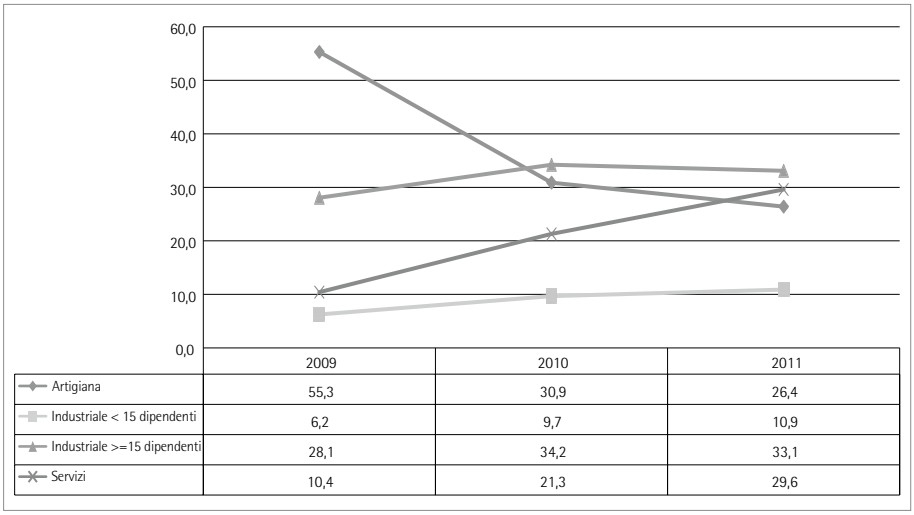
Figura 2.4 Unità produttive interessate da Mobilità in deroga per tipologia di azienda nel triennio 2009/2011



	2009	2010	2011
Artigiana	11,5	18,1	22,1
Industriale < 15 dipendenti	16,2	16,8	10,8
Industriale >=15 dipendenti	53,9	26,9	11,0
Servizi	18,4	32,7	48,6

Fonte: Italia Lavoro Spa - Area Assistenza alla Gestione delle Crisi, Monitoraggio Ammortizzatori Sociali e Monitoraggio L.S.U. dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego

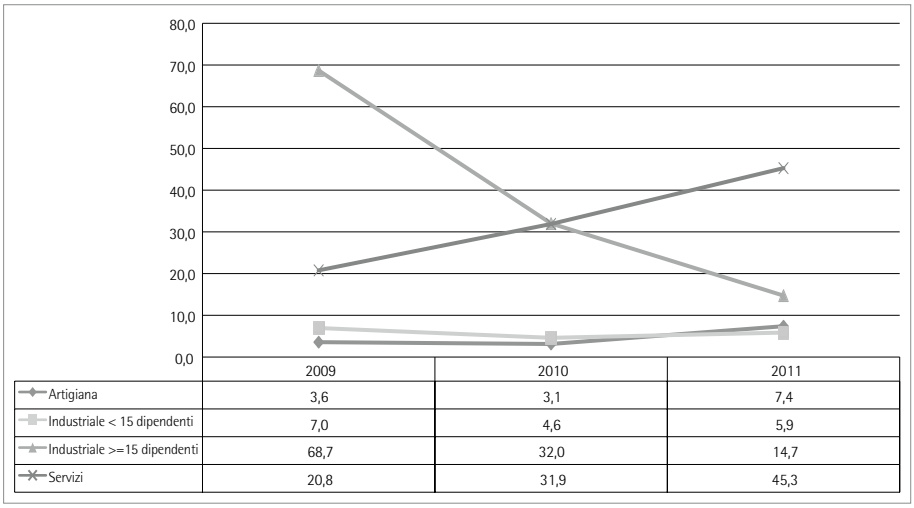
Figura 2.5 % N. max lavoratori interessati da CIG in deroga per tipologia di azienda nel triennio 2009/2011



	2009	2010	2011
Artigiana	55,3	30,9	26,4
Industriale < 15 dipendenti	6,2	9,7	10,9
Industriale >=15 dipendenti	28,1	34,2	33,1
Servizi	10,4	21,3	29,6

Fonte: Italia Lavoro Spa - Area Assistenza alla Gestione delle Crisi, Monitoraggio Ammortizzatori Sociali e Monitoraggio L.S.U. dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego

Figura 2.6 % N. max lavoratori interessati da Mobilità in deroga per tipologia di azienda nel triennio 2009/2011

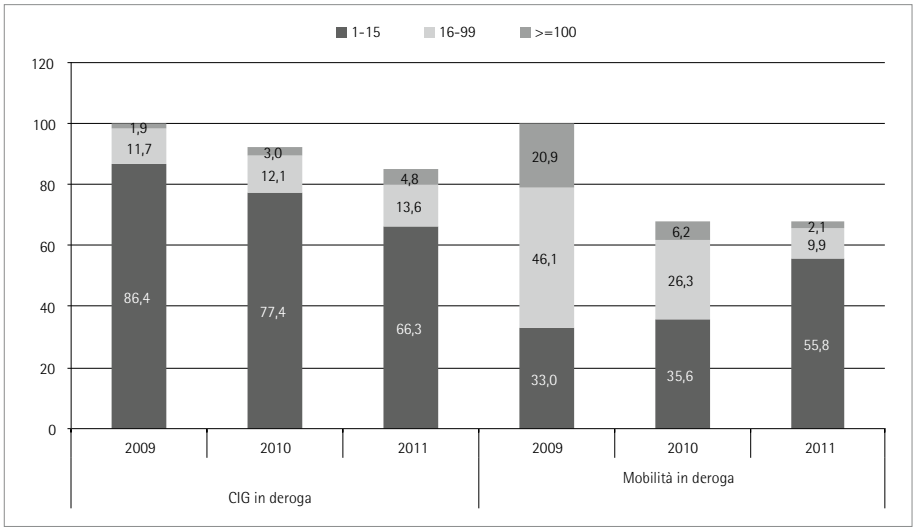


	2009	2010	2011
Artigiana	3,6	3,1	7,4
Industriale < 15 dipendenti	7,0	4,6	5,9
Industriale >=15 dipendenti	68,7	32,0	14,7
Servizi	20,8	31,9	45,3

Fonte: Italia Lavoro Spa - Area Assistenza alla Gestione delle Crisi, Monitoraggio Ammortizzatori Sociali e Monitoraggio L.S.U. dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego

Infine, la figura 2.7 che segue mette a confronto la distribuzione delle unità produttive interessate da provvedimenti in deroga nel triennio 2009/2011 per istituto e dimensione delle aziende (n. di addetti)[3]: per quanto riguarda la CIG in deroga, la prevalenza di UP riguarda sempre aziende con un numero di addetti tra 1 e 15 (seppur si registri una considerevole riduzione nel triennio, poiché rappresentavano l'86% nel 2009, il 77% nel 2010 ed il 66% nel 2011); aumentano leggermente, invece, le UP interessate da provvedimenti in deroga di aziende con numero di addetti compreso tra 16 e 99 e maggiore o uguale a 100.
Nel caso della Mobilità in deroga, le variazioni nel triennio appaiono più significative, soprattutto rispetto all'andamento del 2011, poiché crescono in modo considerevole le UP interessate da provvedimenti in deroga di piccole aziende (n. addetti compreso tra 1 e 15, dal 33% del 2009 al 56% del 2011), e diminuiscono nettamente quelle di aziende con numero di addetti compreso tra 16 e 99 (dal 46% del 2009, al 26% del 2010, al 10% del 2011) e maggiore o uguale a 100 (dal 21% del 2009, al 6% del 2010, al 2% del 2011).

Figura 2.7 % Unità produttive interessate da AASS in deroga per istituto e dimensione azienda (n. addetti) nel triennio 2009/2010/2011



Fonte: Italia Lavoro Spa - Area Assistenza alla Gestione delle Crisi, Monitoraggio Ammortizzatori Sociali e Monitoraggio L.S.U. dell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego

3. I dati non disponibili sono: per la Mobilità in deroga il 32% nel 2010 e nel 2011, per la CIG in deroga l'8% nel 2010 e il 12% nel 2011

In estrema sintesi il monitoraggio degli accordi permette di graduare i fenomeni di crisi aziendale fornendo due interessanti criteri di rappresentazione del contesto regionale:

- permette di introdurre un primo benchmark nel processo di attuazione dell'Accordo Stato Regioni individuando, appunto, la platea potenziale massima di imprese e lavoratori autorizzati. Tale riferimento è di grande importanza perché consente di verificare la distanza tra quanto programmato e concertato (fabbisogno potenziale) e quanto effettivamente impegnato (fabbisogno reale), aspetto questo tracciato dal sistema informativo percettori di INPS (si veda paragrafo 2.7);
- permette di rappresentare l'intensità e l'estensione della crisi, attraverso gli indicatori regionali relativi alle tipologie di concessione, considerando la quota di proroghe come un parametro di intensità della crisi e la quota di prime concessioni come un indicatore dell'estensione dei fenomeni di crisi.

Riepilogo regionale n. UP e n. max lavoratori* interessati da CIG e mobilità in deroga - accordi sottoscritti c/o Regioni e MLPS nel triennio 2009/2011

Regioni	2009					
	CIG in deroga		Mobilità in deroga		CIG + Mobilità in deroga	
	N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.
Abruzzo	296	3.864	n.d.	1.369	296	5.233
Abruzzo (Area sisma)	655	2.246	0	0	655	2.246
Basilicata	37	415	118	1.573	155	1.988
Calabria	111	3.026	132	2.606	243	5.632
Campania	383	10.538	221	2.346	604	12.884
Emilia Romagna	4.562	36.719	4	77	4.566	36.796
Friuli Venezia Giulia	384	3.581	n.d.	737	384	4.318
Lazio	596	11.838	205	2.359	801	14.197
Liguria	408	4.589	57	395	465	4.984
Lombardia	10.064	75.570	7	311	10.071	75.881
Marche	1.859	10.406	n.d.	1.051	1.859	11.457
Molise	62	642	n.d.	758	62	1.400
Piemonte	3.923	30.902	4	417	3.927	31.319
Puglia	784	10.534	30	1.247	814	11.781
Sardegna	323	5.129	60	1.119	383	6.248
Sicilia	285	4.544	93	916	378	5.460
Toscana	3.438	19.761	4	40	3.442	19.801
Prov. Autonoma di Trento	1	3	n.d.	n.d.	1	3
Prov. Autonoma di Bolzano	2	622	n.d.	22	2	644
Umbria	1.104	7.622	40	82	1.144	7.704
Valle D'aosta	11	65	9	21	20	86
Veneto	5.482	31.118	2	25	5.484	31.143
Italia	**34.770**	**273.734**	**986**	**17.471**	**35.756**	**291.205**

Fonte: Italia Lavoro Spa - Area Assistenza alla Gestione delle Crisi, Monitoraggio Ammortizzatori Sociali e Monitoraggio L.S.U. dell'Azione

2010						2011					
CIG in deroga		Mobilità in deroga		CIG + Mobilità in deroga		CIG in deroga		Mobilità in deroga		CIG + Mobilità in deroga	
N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.	N° UP	N° max lav.
440	5.566	n.d.	2.961	440	8.527	546	8.871	7	2.162	553	11.033
678	2.472	n.d.	215	678	2.687	336	1.782	0	184	336	1.966
69	1.179	146	1.903	215	3.082	58	1.438	139	1.639	197	3.077
249	4.602	525	3.917	774	8.519	431	7.206	3.062	7.781	3.493	14.987
622	21.513	231	2.492	853	24.005	923	29.242	257	2.876	1.180	32.118
5.918	49.539	83	791	6.001	50.330	4.662	35.211	392	2.046	5.054	37.257
750	6.493	n.d.	1.069	750	7.562	705	5.336	7	972	712	6.308
1.079	20.889	366	4.304	1.445	25.193	1.315	23.815	697	5.134	2.012	28.949
593	7.233	134	622	727	7.855	686	6.454	233	744	919	7.198
11.822	92.605	n.d.	1.033	11.822	93.638	7.325	53.077	37	1.894	7.362	54.971
3.116	18.362	n.d.	3.521	3.116	21.883	2.460	16.477	10	1.883	2.470	18.360
87	1.118	n.d.	899	87	2.017	103	1.463	2	982	105	2.445
4.704	40.693	8	460	4.712	41.153	4.526	40.794	15	1.254	4.541	42.048
1.237	18.891	33	3.800	1.270	22.691	1.698	24.936	47	9.464	1.745	34.400
642	8.126	205	1.669	847	9.795	1.119	9.966	482	3.551	1.601	13.517
404	5.854	215	1.869	619	7.723	462	9.370	359	1.777	821	11.147
4.279	28.472	286	331	4.565	28.803	4.460	27.888	1.654	1.841	6.114	29.729
2	9	0	0	2	9	6	24	1	10	7	34
2	752	n.d.	25	2	777	3	28	1	1	4	29
1.497	10.334	126	232	1.623	10.566	1.838	11.625	289	372	2.127	11.997
24	147	17	52	41	199	31	181	8	13	39	194
6.474	51.190	n.d.	4.138	6.474	55.328	5.657	35.112	17	3.251	5.674	38.363
44.688	**396.039**	**2.375**	**36.303**	**47.063**	**432.342**	**39.350**	**350.296**	**7.716**	**49.831**	**47.066**	**400.127**

di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego

2.2 Le prestazioni di sostegno al reddito in deroga effettivamente erogate: evidenze dal DB Percettori dell'INPS

Nel triennio 2009-2011, in riferimento all'intervento pubblico di sostegno al reddito nell'ambito degli AASS in deroga, sono stati erogati complessivamente 3,87 miliardi di Euro, di questi, 2,24 miliardi per le indennità e 1,6 miliardi di euro di oneri sociali (pari al 41% del totale). La quota regionale calcolata sul totale delle indennità erogate è di 739 milioni di euro (32%).

Tabella 2.5 **Stanziamenti e composizione della spesa per AASS in deroga anni 2009-2011 - Dati aggiornati al 30 Aprile 2012 (€)**

Regione	Finanziamenti statali per cofinanziamento AA.SS in deroga (A)	Erogato CIG in deroga e Mobilità in deroga (B)	
		Indennità (B1)	Oneri (B2)
Abruzzo	125.000.000	48.912.571	35.808.268
Basilicata	51.000.000	19.660.954	17.536.726
Calabria	174.000.000	111.229.194	85.308.935
Campania	374.000.000	261.778.497	221.331.445
Emilia Romagna	340.000.000	156.178.576	106.375.711
Friuli Venezia Giulia	56.000.000	26.420.646	17.582.290
Lazio	255.000.000	147.899.379	110.990.210
Liguria	95.000.000	34.211.931	25.037.661
Lombardia	545.000.000	421.422.180	291.353.501
Marche	120.000.000	71.189.992	43.809.291
Molise	40.000.000	16.377.936	10.265.213
Piemonte	290.000.000	199.573.824	131.393.643
Puglia	249.000.000	238.964.147	178.601.947
Sardegna	89.000.000	81.492.958	61.678.024
Sicilia	149.000.000	73.686.783	57.378.908
Toscana	250.000.000	117.796.393	86.495.440
P.A. Trento	7.000.000	4.083.388	2.736.257
P.A. Bolzano	7.000.000	1.616.849	1.402.582

›››

segue
Tabella 2.5

Regione	Finanziamenti statali per cofinanziamento AA.SS in deroga (A)	Erogato CIG in deroga e Mobilità in deroga (B)	
		Indennità (B1)	Oneri (B2)
Umbria	80.000.000	42.155.313	26.589.195
Valle D'Aosta	3.000.000	1.057.989	779.343
Veneto	270.000.000	174.037.507	110.232.727
Totale	**3.569.000.000**	**2.249.747.005**	**1.622.687.313**

Fonte: INPS - Sistema informativo percettori

I dati fisici presentati di seguito, derivano dalle elaborazioni effettuate da Isfol e da Italia Lavoro S.p.A sui micro-dati del Sistema Informativo dei Percettori di Prestazioni a Sostegno del Reddito dell'INPS[4]. Il DB percettori, appositamente ricostruito dalle due strutture tecniche del Ministero per la sua utilizzazione a fini statistici, (così come descritto nell'allegato al presente volume) tiene traccia di tutte le prestazioni a sostegno del reddito in essere dal 1 gennaio 2009 al 31 dicembre 2011.
Al fine di descrivere in maniera esaustiva le potenzialità del DB Percettori e di mantenere intatta la struttura delle informazioni trasmesse, vengono riportate le principali

4. Il Sistema Informativo dei Percettori (SIP) è il sistema informativo realizzato dall'INPS per l'accesso e la consultazione in tempo reale della Banca dati dei percettori di trattamento di sostegno al reddito, previsto dal decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e dalla Direttiva del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali del 10 febbraio 2009 su *"Reinserimento nel mercato del lavoro di percettori di trattamenti previdenziali o di altri sussidi o indennità pubbliche"*.
Esso costituisce uno strumento per la gestione del sistema delle politiche del lavoro nel suo complesso, favorendo l'integrazione fra le politiche passive di sostegno al reddito (ammortizzatori sociali) e le politiche attive del lavoro, ovvero di quelle azioni mirate ad aiutare i percettori di misure di sostegno al reddito nella ricerca e nell'inserimento al lavoro e nei processi di qualificazione e riqualificazione professionali.
I soggetti abilitati ad accedere all'accesso di tale Sistema di informazioni sono: il Ministero del lavoro, le Regioni, i Servizi per l'impiego (Centri per l'impiego e altri organismi autorizzati ed accreditati), Enti bilaterali (convenzionati con INPS) e Fondi interprofessionali (anch'essi convenzionati con INPS).
Le principali funzioni del SIP sono, tra gli altri:
- *Monitoraggio della spesa*; i dati relativi al monitoraggio della spesa degli ammortizzatori sociali in deroga (CIG e mobilità), sono esposti sia in forma aggregata che relativi ai singoli percettori;
- *Strumento per la certificazione FSE*; con il SIP è possibile veicolare le attestazioni da parte dell'INPS delle spese relative alle politiche passive sostenute con il cofinanziamento regionale, utili per la certificaizone delle spese da certificare e rendicontare al Fondo sociale europeo;
- *Registrazione dei flussi amministrativi di concessione della deroga*; in Sip sono comunicati dalle Regioni i decreti regionali di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga, sulla base dei quali vengono effettuati i pagamenti delle misure di sostegno al reddito;
- *Strumento per il raccordo delle politiche passive e attive*; comunicazioni provenienti dai Centri per l'impiego e dalle Regioni in caso di mancato rispetto dell'obbligo di produrre la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) o dell'obbligo di accettare l'offerta di riqualificazione professionale o di lavoro congruo. La violazione di tali obblighi di accettazione delle politiche attive, comporta la decadenza immediata dalla prestazione.

evidenze circa il **numero di percettori** di sostegno al reddito in deroga, ossia il numero dei lavoratori sospesi (*CIG in deroga*) e il numero di lavoratori fuoriusciti (ossia i lavoratori licenziati iscritti alle *liste di Mobilità in deroga*) che ha usufruito di uno o più trattamenti in deroga nel periodo di riferimento.
Prima di passare all'analisi della platea dei percettori appare opportuna un'ulteriore avvertenza.
È noto che, a livello di singola amministrazione regionale, l'Accordo Stato Regioni del febbraio 2009 è stato l'implementato con tempistiche differenziate. In molti casi l'avvio degli interventi regionali di politica attiva e il relativo finanziamento dell'indennità di partecipazione ha previsto l'impegno da parte delle strutture e dei servizi competenti a coinvolgere i lavoratori sospesi antecedentemente alla messa a regime delle misure attive e passive in deroga.
Per evitare di sottodimensionare la platea dei lavoratori effettivamente coinvolti negli strumenti di sostegno al reddito in deroga e al fine di uniformare l'elaborazione dei dati presenti nel SIP, è stato scelto di considerare l'intero triennio 2009-2010 come periodo al quale riferire le elaborazioni statistiche. Ne consegue che la platea quantificata nelle analisi seguenti potrebbe essere sovradimensionata, potrebbe cioè, contenere lavoratori trattati dagli AASS in deroga (specie nei primi mesi del 2009) non necessariamente rientranti all'interno dell'Accordo Stato Regioni[5].
Nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2009 e il 31 dicembre 2011, sono state erogati complessivamente 730.434 trattamenti in deroga di cui 660.916 trattamenti di *CIG in deroga* (a pagamento diretto) e 69.530 trattamenti di indennità di *mobilità in deroga*.
Calcolata sull'intero periodo considerato, la media dei trattamenti di *CIG in deroga* mensilmente attivi, si attesta intorno alle 100 mila unità, mentre su base annuale la media più alta di trattamenti di *CIG in deroga* attivi per mese è stata registrata per l'anno 2010 (124 mila unità) - tabella 2.6.
Per la *mobilità in deroga* la media complessiva dei trattamenti attivi mensilmente supera di poco le 20 mila unità, valore medio che, se calcolato annualmente mostra una crescita costante e nel 2011 si attesta poco oltre le 28 mila e quattrocento unità.
Nel periodo compreso tra gennaio 2009 e dicembre 2011 - a fronte di 730 mila trattamenti in deroga il numero di percettori effettivo è di 507 mila lavoratori. Una parte di questi, infatti, (164 mila percettori, pari al 32,3% del totale) ha usufruito di più di un trattamento tra *CIG in deroga* e *Mobilità in deroga*.

5. A tal proposito si veda il decreto ministeriale n. 45080 del 19 febbraio 2009 "Assegnazione provvisoria dei fondi per la concessione di ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2009" che - in via transitoria - decretava l'assegnazione di 151,5 milioni di euro; assegnazione comunque considerata (vedi art. 2) nelle assegnazioni successive.

Tabella 2.6 **Media Trattamenti in deroga attivi nel triennio 2009-2011 e per anno e tipologia di prestazione**

Anno	CIG pagamenti diretti in deroga	Indennità di mobilità in deroga	Totale complessivo
Media 2009-2011	99.961	20.803	120.764
Media 2009	74.566	8.504	83.070
Media 2010	124.549	25.425	149.974
Media 2011	100.768	28.479	129.247

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

Tabella 2.7 **Percettori AASS in deroga nel triennio 2009-2011 e per sesso e classi d'età**

		Sesso						Totale		
		Maschio			Femmina					
		v.a	% riga	% col	v.a	% riga	% col	v.a	% riga	% col
Classi di età	16-25	42.161	69,2%	13,9%	18.749	30,8%	9,2%	60.910	100,0%	12,0%
	26-35	78.554	57,9%	25,9%	57.006	42,1%	28,0%	135.561	100,0%	26,7%
	36-45	91.723	57,0%	30,3%	69.191	43,0%	33,9%	160.914	100,0%	31,7%
	46-55	70.098	59,3%	23,1%	48.172	40,7%	23,6%	118.270	100,0%	23,3%
	56 e più	20.565	65,6%	6,8%	10.805	34,4%	5,3%	31.370	100,0%	6,2%
	Totale	**303.101**	**59,8%**	**100,0%**	**203.923**	**40,2%**	**100,0%**	**507.025**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

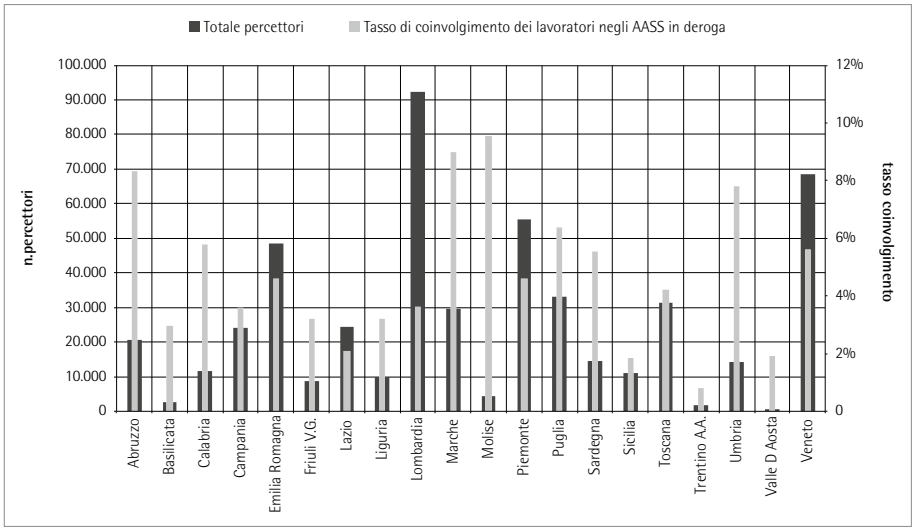
Nel corso del periodo esaminato, i 507.025 lavoratori trattati dagli strumenti di sostegno al reddito in deroga sono stati in prevalenza maschi (303 mila, pari al 59,8%). Sono circa 100 mila in meno le lavoratrici trattate rispetto ai lavoratori trattati, le quali raggiungono la quota del 40% del totale.
La maggioranza dei percettori - al momento del trattamento - risultavano in un'età compresa tra i 36 e i 45 anni. La tabella 2.7 mostra altresì la consistenza delle quote di lavoratori e lavoratrici afferenti alla classe d'età precedente (il 26,7% in età compresa tra i 26 e i 35 anni) e successiva (il 23,3% in età compresa tra i 46 e i 55 anni). Le due classi estreme, invece, registrano una quota di percettori più contenuta, pari al 12% per i giovani fino a 25 anni di età e i più anziani con più di 55 anni al 6,2%. L'età media dei percettori, comunque, si attesta intorno ai 42 anni e mezzo, media che tende ad essere più elevata (circa 44 anni) per le lavoratrici e più bassa per i lavoratori (quasi 40 anni).
La tabella seguente (2.8) rappresenta la distribuzione dei percettori per regione ove risulta evidente che i volumi maggiori si concentrano significativamente sulle regioni Lombardia, Veneto, Piemonte, Emilia Romagna che da sole registrano una percentuale cumulata del 52,3% (pari a 265 mila percettori trattati dalle misure in deroga). Ma l'incidenza delle misure di trattamento in deroga, letta in termini relativi - ossia mettendo in rapporto il numero di percettori di AASS in deroga con lo stock di occupati a tempo indeterminato nel settore privato - mostra un impatto della crisi diversamente distribuito. In termini non più assoluti (i volumi totali dei percettori trattati) ma relativi (tasso di coinvolgimento degli occupati in AASS in deroga) la crisi, analizzata nell'ottica di intervento delle misure in deroga, vede il Molise, le Marche, la Puglia, la Calabria e l'Umbria come le regioni più coinvolte nelle sospensioni e nei licenziamenti sostenuti da questi ammortizzatori sociali, con tassi di coinvolgimento superiori al 6% (fig. 2.8).

Tabella 2.8 **Percettori di trattamenti di sostegno al reddito in deroga nel triennio 2009-2011 per n. trattamenti, regione di residenza e relativa percentuale cumulata**

Regione di residenza	Un trattamento	Più di un trattamento	Totale percettori	Percentuale cumulata
Lombardia	62.000	30.348	92.348	18,2%
Veneto	53.182	15.447	68.629	31,7%
Piemonte	32.035	23.552	55.587	42,7%
Emilia Romagna	31.018	17.381	48.399	52,3%
Puglia	20.485	12.562	33.047	58,8%
Toscana	20.758	10.597	31.355	65,0%
Marche	19.778	9.885	29.663	70,8%
Lazio	15.973	8.286	24.259	75,6%
Campania	13.002	11.098	24.100	80,3%
Abruzzo	15.288	5.338	20.626	84,4%
Sardegna	11.761	2.701	14.462	87,3%
Umbria	8.218	5.940	14.158	90,1%
Calabria	10.276	1.359	11.635	92,4%
Sicilia	8.346	2.633	10.979	94,5%
Liguria	6.996	2.799	9.795	96,5%
Friuli V.G.	6.430	2.251	8.681	98,2%
Molise	3.283	1.075	4.358	99,0%
Basilicata	2.077	427	2.504	99,5%
Trentino A.A.	1.722	146	1.868	99,9%
Valle D Aosta	376	95	471	100,0%
N.D.	73	28	101	100,0%
Totale	**343.077**	**163.948**	**507.025**	

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

Figura 2.8 **Percettori di sostegno al reddito in deroga nel triennio 2009-2011 e Tasso di coinvolgimento negli AASS in deroga degli occupati a TI nel settore privato. Disaggregazione per regione di residenza**



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP e dati Istat RFL (media 2011)

Le Unità produttive locali che nel triennio 2009-2011 hanno richiesto e ottenuto almeno un trattamento di sostegno al reddito in deroga dei propri lavoratori (sospesi o licenziati) ammontano a 98.385. Si tratta di un aggregato di unità locali che, se confrontato con la distribuzione della dimensione delle stesse prodotta dall'Istat (tutti i settori - Italia - anno 2009) mostra una presenza preponderante delle unità locali di piccole dimensioni. La maggior parte delle unità locali che hanno utilizzato almeno un trattamento in deroga ha una dimensione aziendale compresa tra *1 e 5 addetti* (il 56% del totale), mentre circa un terzo (31%) delle unità locali ha una dimensione compresa tra *le 6 e le 19 unità* di personale.

Messe a confronto con il dato Istat, l'insieme delle imprese fino a 19 addetti che hanno utilizzato AASS in deroga sono circa il 25% in più rispetto alla distribuzione di tutte le unità locali con una dimensione compresa tra *1 e 19 addetti* operanti sul territorio nazionale. Nel contempo, le unità locali di dimensione maggiori (*con più di 19 addetti*) che hanno utilizzato la deroga sono decisamente meno della distribuzione Istat. Sono, ad esempio, il 20% in meno le aziende con *50 addetti e più* accompagnate con gli strumenti in deroga rispetto le unità locali di grandi dimensioni operanti sul territorio nazionale.

Tabella 2.9 **Numero di Unità locali delle imprese che hanno utilizzato almeno un trattamento nel corso del triennio 2009-2010 per classe dimensionale delle unità produttive e distribuzione dimensione Unità locali da Istat (2009)**

	Un tipo di trattamento	Due tipi di trattamento	Totale	v.%	Istat v.%
Da 1 a 5	53.698	1.831	55.529	56%	63,2%
Da 6 a 19	28.752	1.667	30.419	31%	
Da 20 a 49	6.384	602	6.986	7%	12%
50 ed oltre	4.667	710	5.377	5%	25%
N.D.	74		74	0%	
Totale	**93.575**	**4.810**	**98.385**	**100%**	**100%**

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP e Istat - Struttura e dimensioni delle unità locali delle imprese - 2009

La "popolazione di unità locali" che ha fatto effettivo ricorso agli AASS in deroga si concentra prevalentemente nelle regioni Lombardia (16.978), Veneto (16.568), Piemonte (9.531), Emilia Romagna (9.144). Seguono poi un gruppo di regioni (Marche, Toscana, Puglia e Abruzzo) con un numero di unità produttive locali compreso tra le 8 mila e le 5 mila e 600 unità.

Infine, sul totale delle 98.385 unità locali che hanno utilizzato la deroga, 4.810 unità locali (pari al 5% del totale) hanno utilizzato la combinazione della CIG in deroga e della mobilità in deroga (tab. 2.10). Una parte di queste 4 mila e ottocento unità locali avrà certamente vissuto - nel corso del triennio 2009-2011 un aggravamento delle proprie condizioni e la trasformazione delle sospensioni in licenziamenti. Nel capitolo successivo (cap. 3) torneremo sugli esiti del trattamento di CIG in deroga e di mobilità in deroga, ma prima concludiamo l'analisi descrittiva affrontando:

- le distribuzioni dei percettori di AASS in deroga per settore economico di afferenza della unità locale di appartenenza (sospesi) o di provenienza (licenziati);
- i connotati specifici della *CIG in deroga* e della *mobilità in deroga*.

Tabella 2.10 **Numero di Unità locali delle imprese che hanno utilizzato almeno un trattamento nel corso del triennio 2009-2010 per regione**

Regione	Numero di tipologie di trattamento in deroga richiesti		Totale
	Un tipo di trattamento	Due tipi di trattamento	Totale
Lombardia	16.488	490	16.978
Veneto	15.297	1.271	16.568
Piemonte	9.054	477	9.531
Emilia Romagna	8.850	294	9.144
Marche	7.418	712	8.130
Toscana	7.039	217	7.256
Puglia	5.825	191	6.016
Abruzzo	5.352	317	5.669
Umbria	2.781	157	2.938
Sardegna	2.683	125	2.808
Friuli V.G.	2.225	133	2.358
Lazio	2.193	142	2.335
Calabria	2.086	52	2.138
Liguria	1.336	69	1.405
Sicilia	1.309	21	1.330
Molise	1.203	67	1.270
Campania	1.202	28	1.230
Trentino A.A.	754	29	783
Basilicata	342	15	357
Valle d'Aosta	137	3	140
N.D.	1		1
Totale	**93.575**	**4.810**	**98.385**

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

I trattamenti ripartiti per macro settori economici mostrano un ricorso preponderante a tali strumenti di sostegno da parte del settore manifatturiero, il quale però, nel corso delle annualità 2010 e 2011, vede diminuire il suo peso specifico a favore del macrosettore dei servizi (escluso il commercio) che, proprio nel mese di dicembre 2011, raggiunge la quota del 35% del totale dei trattamenti attivi nello stesso mese.
Analizzando la distribuzione dei trattamenti in deroga per settore economico di dettaglio (tab. 2.11) a cui afferisce l'azienda di appartenenza del lavoratore sospeso o dell'ultima azienda per i lavoratori licenziati, emerge un quadro così delineato:

- per le sospensioni in deroga (*CIG in deroga*) i settori produttivi più coinvolti sono rappresentati da: Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo; Industrie tessili e dell'abbigliamento; Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività imprenditoriali e professionali; Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di auto, ecc.;
- per i lavoratori licenziati (*mobilità in deroga*) i trattamenti di sostegno al reddito hanno coinvolto i settori: Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di auto, ecc.; Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività imprenditoriali e professionali; le Costruzioni. Il settore terziario, dunque, sembra subire maggiormente gli effetti più duri, in quanto irreversibili, della crisi economica. È ciò è espresso dall'alto numero di trattamenti di *mobilità in deroga* fatto registrare da questi tre comparti produttivi che, cumulativamente, raggiungono la metà del totale dei trattamenti di *mobilità in deroga* erogati nel triennio di riferimento.

Tabella 2.11 **Distribuzione% dei trattamenti in deroga nel triennio 2009-2011 per tipologia di trattamento in deroga e settore di appartenenza dell'impresa (ATECO)**

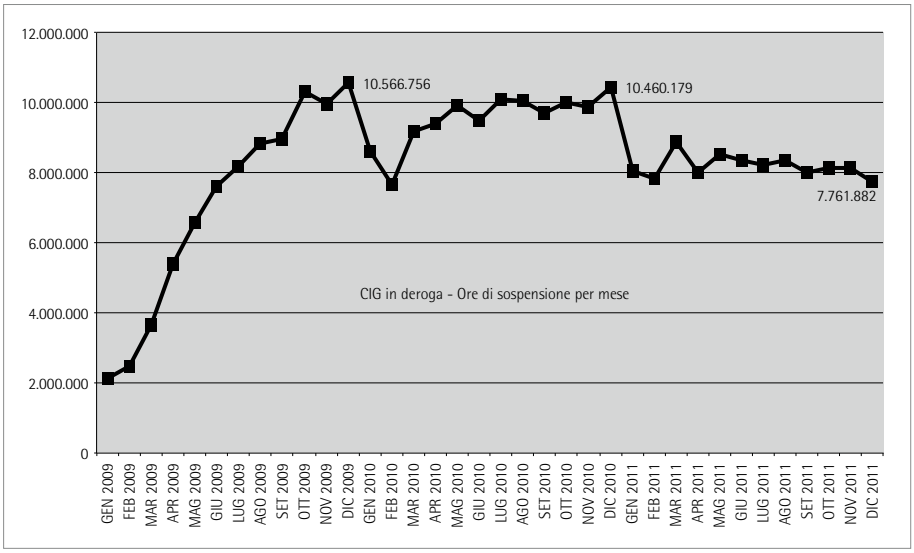
Settore	CIGS pagamenti diretti in deroga	Indennità di mobilità in deroga
Totale		
Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	15,2%	5,2%
Industrie tessili e dell'abbigliamento	11,7%	5,0%
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività imprenditoriali e prof	11,8%	15,5%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di auto, ecc.	9,2%	20,2%
Costruzioni	4,5%	15,0%
Altre industrie manifatturiere	4,8%	2,5%
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	5,3%	6,4%
Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	4,1%	1,5%
Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche	4,5%	2,0%
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	4,1%	1,8%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	3,4%	4,4%
Alberghi e ristoranti	2,4%	5,0%
Sanità e altri servizi sociali	2,6%	2,2%
Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	2,3%	1,4%
Industria del legno e dei prodotti in legno	1,9%	1,2%
Fabbricazione della pasta-carta, della carta, stampa ed editoria	1,9%	1,0%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	2,0%	0,9%
Fabbricazione di mezzi di trasporto	1,8%	1,2%
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	1,9%	0,0%
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	1,2%	2,5%
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	1,3%	0,6%
Altri settori (classe residuale)	2,1%	4,4%

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

Cassa Integrazione in deroga

Il numero di ore di sospensione effettive di CIG in deroga per mese mostra (fig. 2.9) una linea di tendenza in progressiva crescita nel corso del 2009 fino a raggiungere a dicembre dello stesso anno il valore massimo di 10,5 milioni di ore effettive di sospensione. Nel corso del 2010 le ore di sospensione effettive si mantengono ad un livello costante di circa 10 milioni di ore mensili per poi, nel corso del 2011, scendere progressivamente e attestarsi su circa 8 milioni di ore di sospensione effettive mensili.

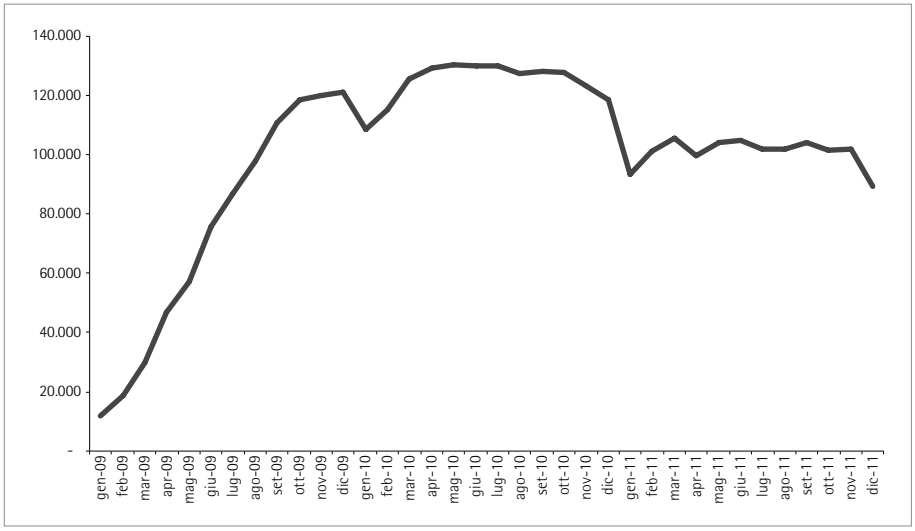
Figura 2.9 **CIG straordinaria in deroga - Ore di sospensione effettive per mese (da gennaio 2009 a dicembre 2011)**



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

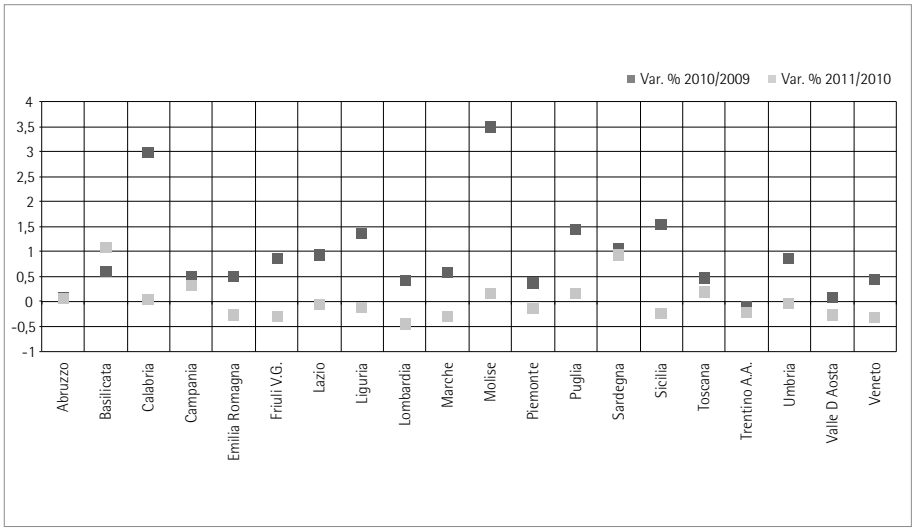
Analogamente alla figura precedente, la figura 2.10 quantifica le prestazioni in deroga attive per ciascun mese nel corso del triennio. Il numero di trattamenti di *CIG straordinaria in deroga* ha raggiunto un picco relativo in corrispondenza dei mesi centrali del 2010, quando il numero di percettori ha superato le 130.000 unità. Il maggior numero di prestazioni di *CIG in deroga* nel triennio è registrato in: Lombardia (125.024); Piemonte (88.487); Veneto (74.872); Emilia Romagna (69.248).

Figura 2.10 **Trattamenti di CIG straordinaria in deroga attivi per mese nel triennio 2009-2011**



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

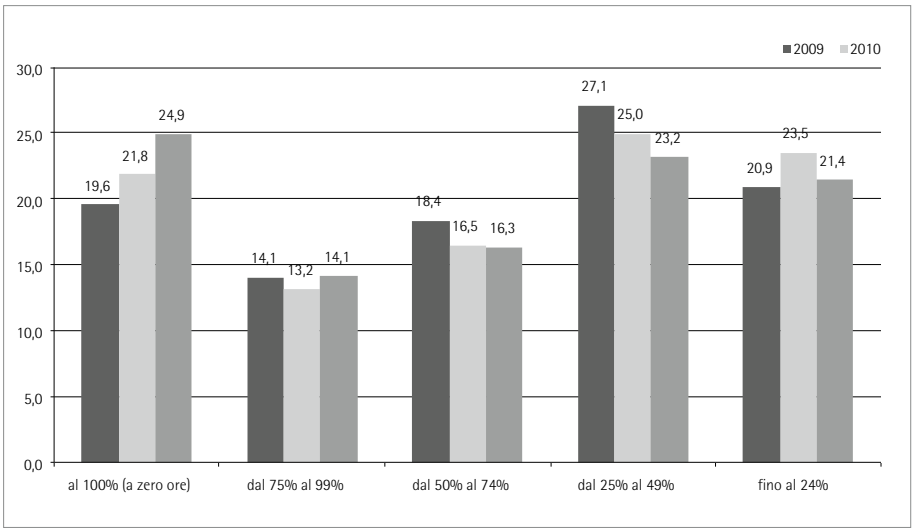
Figura 2.11 **Ore di CIG in deroga nel triennio 2009-2011 - Variazione percentuale 2010/2009 e 2011/2010 per regione**



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

L'evoluzione nel tempo è osservabile anche con le variazioni percentuali del numero di ore di sospensione effettive calcolate per singola regione, registrate tra il 2009 e il 2010 e tra il 2010 e il 2011. La figura 2.11 mostra un aumento significativo della quota di ore di sospensione tra il 2009 e il 2010, specie per le regioni Calabria e Molise (sopra il 300% di incremento) e un contenimento sostanziale di tale crescita tra il 2010 e il 2011. Lombardia, Emilia Romagna e Veneto vedono diminuire il numero di ore di sospensione nella misura compresa tra il -25% eil -50%.
La distribuzione dei percettori di trattamenti di CIG in deroga in base alle durate delle sospensioni (fig. 2.12) mette in rilievo come, nel corso delle tre annualità considerate, ci sia una crescita costante delle sospensioni cosiddette a zero ore che passano dal 19,6% del 2009 al 24,6% del 2011. I dati, comunque, mostrano come una parte consistente dei percettori di CIG in deroga (percentuale che oscilla tra il 48,5% e il 45% del totale) sia coinvolto in forme di sospensione a rotazione e per durate (ore di sospensione) inferiori al 50% delle ore di lavoro previste da contratto.

Figura 2.12 **Percettori di CIG in deroga nel triennio 2009-2011. Disaggregazione per classi di ore di sospensione e anno (v.%)**

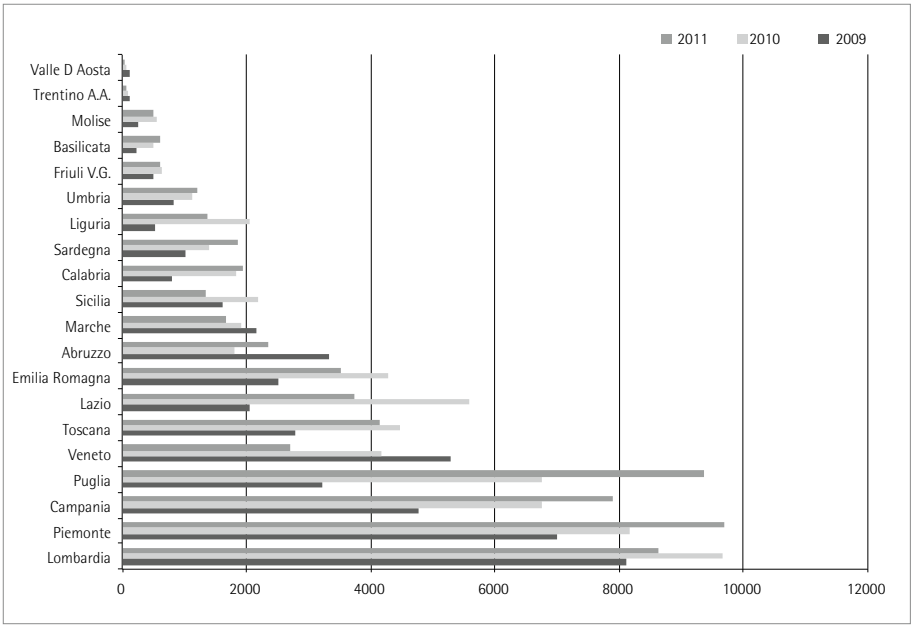


Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

Focalizzando l'attenzione sull'andamento per regione del numero di percettori in *CIG in deroga a 0 ore di lavoro* (fig 2.13) si evince come - nell'ultimo biennio - la crescita di questo tipo di trattamento ha riguardato Piemonte, Campania e Puglia e, in misura minore, Sardegna, Umbria e Calabria.

Al contrario, Veneto, Lazio ed Emilia Romagna e - in termini assai minori Lombardia, Toscana e Marche, nel passaggio tra il 2010 e il 2011, vedono una riduzione di sospensioni a zero ore o in altri termini di sospensioni che generalmente preludono ad una irreversibilità della condizione di crisi economica dell'unità locale di appartenenza.

Figura 2.13 **Percettori di CIG in deroga a 0 ore nel triennio 2009-2011. Disaggregazione per regione**

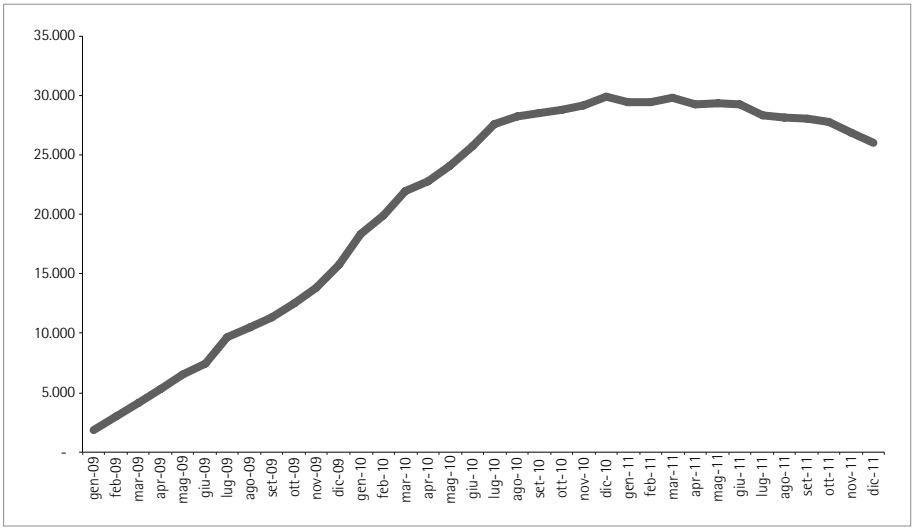


Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

Mobilità in deroga

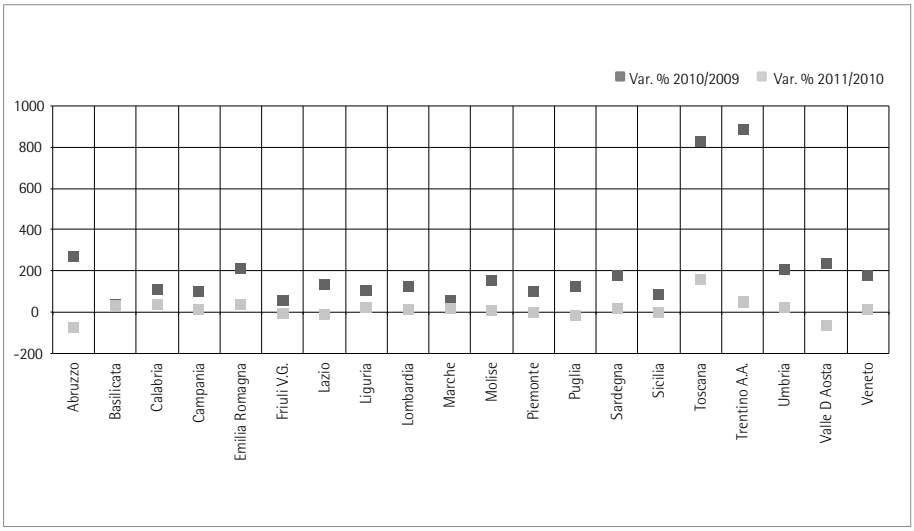
I trattamenti di mobilità in deroga, nel triennio 2009-2011, hanno riguardato complessivamente 69 mila e cinquecento lavoratori licenziati. La quota di lavoratori licenziati sostenuti attraverso l'indennità di mobilità in deroga (fig. 2.14) - a parte il primo anno di avvio della misura - è stata di 25.425 lavoratori trattati nel 2010 e di 28.479 nel 2011 con una variazione percentuale (tra 2010 e 2011) in crescita soprattutto in Toscana, Calabria e Basilicata e in decrescita in Abruzzo, Puglia, Valle D'Aosta e Lazio (fig. 2.15). Nel corso del triennio, *l'indennità di mobilità in deroga* ha toccato un massimo di quasi 30 mila trattamenti durante i primi nove mesi del 2011 e, nell'ultima parte dello stesso anno ha continuato, comunque, a mantenersi al di sopra dei 25 mila trattamenti. Le prestazioni di indennità di *mobilità in deroga* hanno interessato prevalentemente le regioni Veneto (11.342), Puglia (8.342), Abruzzo (6.412) e Marche (5.852).

Figura 2.14 **Trattamenti di mobilità in deroga per mese nel triennio 2009-2011**



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

Figura 2.15 **Mobilità in deroga nel triennio 2009-2011 - Variazione percentuale 2010/2009 e 2011/2010 per regione**



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

2.3 Servizi e misure di politica attiva rivolte ai percettori di ammortizzatori in deroga nel triennio 2009-2011

In linea con le indicazioni della Commissione Europea sulla *exit strategy* - che attribuiscono un ruolo centrale alla valorizzazione e salvaguardia del capitale umano, da perseguire attraverso politiche integrate di flessicurezza, incentrate "su misure di attivazione, riqualificazione e aggiornamento delle competenze, al fine di migliorare l'occupabilità, assicurare un reinserimento rapido nel mondo del lavoro dei lavoratori giudicati in esubero ed evitare la disoccupazione di lunga durata"[6] - l'*Accordo* assegna un ruolo dirimente alla personalizzazione e alla qualità delle politiche attive rivolte ai lavoratori.
A tale orientamento, assunto con decisione fin dalla prima fase di predisposizione dell'*Accordo*, viene viepiù conferita enfasi nella fase della sua attuazione e della riproposizione, laddove Stato e Regioni concordano sulla necessità di perseguire:

- la programmazione e attuazione di politiche attive del lavoro e percorsi formativi in linea e coerenti - nel metodo, nel merito e nelle finalità - con la condizione specifica dei lavoratori e con le esigenze delle imprese e dei mercati del lavoro;
- l'organizzazione di politiche della formazione progettate in funzione della finalità della politica attiva (ricollocazione in caso di lavoratori in mobilità in deroga e conservazione del posto di lavoro in caso di lavoratori in Cassa integrazione in deroga) e dei fabbisogni di competenze espressi dai settori, dalle imprese e dai mercati del lavoro e della occupabilità delle persone;
- il rafforzamento della sinergia tra politiche occupazionali e politiche formative, con l'obiettivo di promuovere politiche attive del lavoro coerenti con percorsi innovativi di riconversione e ristrutturazione aziendale e con i fabbisogni di competenze e professionali dei mercati del lavoro e dei sistemi di impresa.

L'imponente sforzo di riposizionamento e riallineamento della programmazione FSE effettuato dalle Regioni, cui si accennava in premessa, è stato finalizzato a far vivere nella pratica i principi condivisi in fase di stipula dell'*Accordo*.
I documenti di programmazione delle politiche attive sui lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, di cui ciascuna Regione si è dotata, hanno creato le condizioni dell'effettività del diritto a percepire l'indennità di partecipazione a fronte della partecipazione ai percorsi di politica attiva.
La scelta di considerare il lavoratore "al centro" viene resa operativa principalmente attraverso:

- l'ampliamento e la diversificazione della gamma di servizi offerti, per tenere conto della eterogeneità del bacino di lavoratori, in relazione:

6. *Un piano europeo di ripresa economica,* COM CE n. 800 del 26.11.2008

- alla tipologia di ammortizzatore sociale concesso (CIG straordinaria o Mobilità);
- alla finalità della indennità di partecipazione e del relativo percorso di politica attiva (reintegro nell'azienda di provenienza o ricollocazione);
- alla conseguente durata del percorso (di breve-medio e lungo periodo in caso di sospensione, lungo in caso di mobilità);
- alla necessità di articolazione del percorso (da un minimo di orientamento, informazione e accompagnamento alle scelte formative sino ad un massimo di erogazione di formazione breve nel caso di sospensione di breve-medio periodo e da un minimo di orientamento approfondito e formazione sino ad un massimo di formazione lunga e accompagnamento al lavoro o consulenza all'autoimpiego nel caso di sospensione lunga o di Mobilità);

- il potenziamento e la diversificazione della rete degli operatori abilitati ad erogare i servizi di politica attiva, per tenere conto dell'ampliamento della platea degli utenti dei servizi e della eterogeneità dei loro bisogni;
- l'adeguamento degli strumenti (cataloghi per la formazione e sistemi informativi per la tracciabilità delle operazioni), per garantire tempi certi di attivazione dei servizi e correttezza gestionale.

Si riporta, nel seguito del presente paragrafo, il dettaglio dei servizi erogati, articolato sulla base dei criteri UE previsti dalla classificazione Labour Market Policies.
Complessivamente i **lavoratori** percettori di ammortizzatori sociali in deroga alla normativa **presi in carico** dai servizi competenti nel triennio 2009-2011 sono stati **402.235**[7], di cui **361.261** percettori di **CIG in deroga** e **40.974** percettori di **mobilità in deroga**[8].
L'analisi dei dati seguente verrà condotta al netto della regione Lombardia, in quanto i dati ad oggi disponibili sono relativi al volume dei servizi connessi alle doti attivate, mentre, per le altre regioni, sono riferiti ai destinatari, contando, perciò, una sola volta quanti avessero beneficiato anche più di una volta di una stessa tipologia di servizio.
Le tabelle 2.12 e 2.13[9] riepilogano, in valore assoluto e percentuale, per tipologia di istituto e in totale, i dati nazionali del triennio 2009-2011 relativi:

- ai **servizi offerti dai servizi competenti** ai percettori di AASS in deroga (per istituto e in totale), in termini di prima informazione, presa in carico, colloqui di orientamento (di I e II livello), redazione del profilo socio professionale, counseling

7. Manca il dato delle Province Autonome di Trento e Bolzano. Il dato della Lombardia potrebbe essere sovrastimato in quanto elaborato distintamente per il periodo 2009-2010 e il 2011, con possibili compresenze dei lavoratori che avessero beneficiato di un periodo di ammortizzatore sociale in ciascuno due periodi temporali. I dati sono provvisori per le regioni Friuli Venezia Giulia, Toscana, Umbria, Molise, Campania, Sicilia, Sardegna.
8. Qualora uno stesso lavoratore nel triennio di riferimento abbia percepito entrambi gli ammortizzatori sociali, sarebbe contato due volte.
9. I dati relativi ai servizi e alle politiche fanno riferimento ad azioni diverse che possono essere state rivolte ai medesimi lavoratori e, pertanto, non possono essere cumulati.

orientativo individuale o di gruppo, definizione del piano d'azione individuale, preselezione;

- alle **misure di politica attiva formativa**, con riferimento ai percorsi di formazione in aula, alle borse di lavoro o tirocini e all'adattamento delle competenze.

Per quanto attiene ai **servizi di politica attiva offerti ai percettori dai servizi competenti**, complessivamente sono **oltre 320 mila** i lavoratori percettori di AASS in deroga che hanno avuto un **contatto informativo** con i servizi competenti, l'87% dei quali è in CIG in deroga (oltre 279 mila). I lavoratori in mobilità informati dai servizi competenti sono quasi 42 mila, il 13% del totale.
I lavoratori beneficiari di AASS in deroga complessivamente **presi in carico** dai servizi competenti sono **quasi 312 mila**, di cui quasi 272 mila in CIG in deroga (87%) e oltre 40 mila in Mobilità in deroga (il 13%); per la CIG in deroga, la percentuale di presa in carico, rispetto ai lavoratori informati, si attesta al 97,3%, mentre per la Mobilità al 96,5%.
Complessivamente sono **oltre 253 mila** i lavoratori cui è stato erogato almeno un **colloquio di primo livello**: Oltre 220 mila sono i lavoratori percettori di CIG in deroga e 32 mila i lavoratori in Mobilità in deroga. In entrambi i casi si tratta dell'81% dei lavoratori presi in carico dai servizi competenti.
98 mila percettori hanno preso parte a un **colloquio di II livello**, di cui 82 mila i lavoratori percettori di CIG in deroga e quasi 16 mila i lavoratori in Mobilità in deroga, il 30% e il 39% dei lavoratori presi in carico.
I lavoratori cui è stato redatto il **profilo socio-professionale** sono **oltre 76 mila**, di cui 61 mila in CIG in deroga e oltre 16 mila in Mobilità in deroga, rispettivamente il 23% e il 38% dei lavoratori presi in carico.
I lavoratori cui è stato erogato un servizio di **counseling orientativo** nella modalità individuale o di gruppo sono stati **oltre 15 mila**, di cui 13 mila in CIG in deroga e oltre 1.600 in Mobilità in deroga, ovvero, rispettivamente, il 5% e il 4% dei presi in carico[10].
I lavoratori che hanno concordato con i servizi competenti un **Piano di azione individuale** sono stati **oltre 193 mila**, di cui oltre 169 mila in CIG in deroga e oltre 24 mila in Mobilità in deroga, rispettivamente il 62% e il 60% dei lavoratori presi in carico dai servizi.
Infine, i lavoratori cui è stato offerto un servizio di **preselezione** sono **quasi 12 mila**, la netta prevalenza - 9.310 - in CIG in deroga, 2.200 circa in mobilità e, rispettivamente, il 3% e il 6% dei lavoratori presi in carico.

10. Il counselling orientativo è stato monitorato solamente nella regione Veneto

Tabella 2.12 **Percettori di ammortizzatori sociali in deroga nel triennio 2009-2011 che hanno avuto accesso ad iniziative di Politica Attiva per tipologia di politica e di istituto (V.A.)**

Beneficiari di interventi di politica attiva per tipologia di intervento	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Totali AA.SS in deroga
Percettori informati dai servizi competenti	279.005	41.786	320.791
Percettori presi in carico dai servizi competenti	271.604	40.313	311.917
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti	220.602	32.752	253.354
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti	81.928	15.576	97.504
Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti	61.151	15.295	76.446
Percettori cui è stato offerto il servizio di counselling orientativo individuale o di gruppo	13.539	1.638	15.177
Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	169.053	24.330	193.383
Percettori cui è stato offerto il servizio di preselezione dai servizi competenti	9.310	2.193	11.503
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula	118.889	12.670	131.559
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	244	320	564
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze	2.704	81	2.785

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego di Italia Lavoro presso le Regioni
Nota: i dati sono provvisori per le regioni Friuli Venezia Giulia, Toscana, Umbria, Molise, Campania, Sicilia, Sardegna. Sono attualmente in elaborazione per le regioni Lombardia e Trentino Alto Adige.

Relativamente alla formazione, hanno avuto accesso ad almeno un **percorso formativo d'aula circa 132 mila** lavoratori, di cui 119 mila (44% dei presi in carico) percettori di CIG in deroga e 13 mila (31% dei presi in carico) percettori di Mobilità in deroga. Hanno, invece, beneficiato di un **percorso di formazione in azienda** complessivamente **3.300 lavoratori** (1% dei presi in carico), di cui 557 lavoratori (239 in CIG in deroga e 318 in mobilità in deroga) attraverso borse lavoro o tirocini, quasi 2.800 lavoratori (2.704 in CIG in deroga e 81 in mobilità in deroga) con la modalità dell'adattamento delle competenze.

Tabella 2.13 **Percettori di ammortizzatori sociali in deroga nel triennio 2009-2011 presi in carico dai servizi competenti per iniziative di Politica Attiva di cui hanno beneficiato e per istituto (Val.%)**

Beneficiari di interventi di politica attiva per tipologia di intervento	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Totali AA.SS in deroga
Percettori presi in carico dai servizi competenti sugli informati	97,3%	96,5%	97,2%
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti sui presi in carico	81,2%	81,2%	81,2%
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio di II livello dai servizi competenti sui presi in carico	30,2%	38,6%	31,3%
Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti sui presi in carico	22,5%	37,9%	24,5%
Percettori cui è stato offerto il servizio di counselling orientativo dai servizi competenti sui presi in carico	5,0%	4,1%	4,9%
Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti sui presi in carico	62,2%	60,4%	62,0%
Percettori cui è stato offerto il servizio di preselezione dai servizi competenti sui presi in carico	3,4%	5,4%	3,7%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula - sui presi in carico	43,8%	31,4%	42,2%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro - sui presi in carico	0,1%	0,8%	0,2%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze - sui presi in carico	1,0%	0,2%	0,9%

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego di Italia Lavoro presso le Regioni
Nota: i dati sono provvisori per le regioni Friuli Venezia Giulia, Toscana, Umbria, Molise, Campania, Sicilia, Sardegna. Sono attualmente in elaborazione per le regioni Lombardia e Trentino Alto Adige.

Complessivamente per i due istituti della CIG e della Mobilità in deroga, la percentuale di informati per genere è del 60,1% di uomini e del 39,9% di donne (tab. 2.14). Il genere maschile perde lo 0,4% del peso quando si passa alla presa in carico: 59,7% contro il 40,3% delle donne. E la diminuzione di peso degli uomini continua quando si passa ai servizi: 57,7% cui è stato erogato un colloqui di primo livello, 57,1% con un colloquio di secondo livello, 58,7% cui è stato redatto il profilo socio-professionale, 57,7% cui è stato elaborato un piano d'azione individuale, 55,6% cui è stato offerto un servizio

di preselezione. Anche per la formazione con modalità d'aula e di tirocinio o borsa lavoro la quota maschile risulta inferiore a quella registrata nel numero di informati e anche di presi in carico (rispettivamente il 59,3% e il 57,8%). Decisamente prerogativa maschile è stata, invece, la formazione erogata con la modalità dell'adattamento delle competenze presso l'azienda: 95,3% contro il 4,7% delle donne.

Tabella 2.14 **Percettori di ammortizzatori sociali in deroga nel triennio 2009-2011 che hanno avuto accesso ad iniziative di Politica Attiva per genere e tipologia di politica (Val.%)**

	Uomini	Donne	Totale
Percettori informati dai servizi competenti	60,1%	39,9%	100,0%
Percettori presi in carico dai servizi competenti	59,7%	40,3%	100,0%
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti	57,7%	42,3%	100,0%
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti	57,1%	42,9%	100,0%
Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti	58,7%	41,3%	100,0%
Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	57,7%	42,3%	100,0%
Percettori cui è stato offerto il servizio di preselezione dai servizi competenti	55,6%	44,4%	100,0%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula	59,3%	40,7%	100,0%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	57,8%	42,2%	100,0%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze	95,3%	4,7%	100,0%

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego di Italia Lavoro presso le Regioni
Nota: i dati sono provvisori per le regioni Friuli Venezia Giulia, Toscana, Umbria, Molise, Campania, Sicilia, Sardegna. Sono attualmente in elaborazione per le regioni Lombardia, Trentino Alto Adige e Veneto.

La distribuzione per genere dei percettori di CIG in deroga (tab. 2.15) mostra che i percettori uomini informati dai servizi competenti sono stati il 60,4%, contro il 39,6% delle donne. La stessa dinamica di diminuzione del peso degli uomini riscontrata per il complesso degli ammortizzatori sociali in deroga si registra per la sola CIG in deroga, in linea con il maggio peso di questa componente sul totale dei percettori: la presa in carico è stata leggermente maggiore nelle donne che negli uomini, 60,1% contro il 39,9%. Anche l'erogazione dei servizi ha coinvolto proporzionalmente di più le donne, con percentuali tra il 41% e il 42%. L'equilibrio rispetto ai presi in carico si ristabilisce con la formazione in aula.

Invece, completamente differente per genere risulta la partecipazione ad interventi formativi in azienda: la modalità del tirocinio o della borsa lavoro sembra essere preferita dal genere femminile, che vi partecipa nella misura del 54% del totale dei coinvolti in questo tipo di percorso formativo, contro il 46% degli uomini. Al contrario, la modalità dell'adattamento delle competenze in azienda, è quasi esclusivamente utilizzata dagli uomini, 95,5% dei coinvolti complessivi contro il 4,5% delle donne.

Tabella 2.15 **Percettori di CIG in deroga nel triennio 2009-2011 che hanno avuto accesso ad iniziative di Politica Attiva per genere e tipologia di politica (Val.%)**

	Uomini	Donne	Totale
Percettori informati dai servizi competenti	60,4%	39,6%	100,0%
Percettori presi in carico dai servizi competenti	60,1%	39,9%	100,0%
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti	57,8%	42,2%	100,0%
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti	57,7%	42,3%	100,0%
Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti	59,3%	40,7%	100,0%
Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	58,2%	41,8%	100,0%
Percettori cui è stato offerto il servizio di preselezione dai servizi competenti	58,0%	42,0%	100,0%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula	60,1%	39,9%	100,0%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	46,3%	53,7%	100,0%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze	95,5%	4,5%	100,0%

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego di Italia Lavoro presso le Regioni
Nota: i dati sono provvisori per le regioni Friuli Venezia Giulia, Toscana, Umbria, Molise, Campania, Sicilia, Sardegna. Sono attualmente in elaborazione per le regioni Lombardia, Trentino Alto Adige e Veneto.

Anche per la Mobilità in deroga (tab. 2.16) risulta che la presa in carico abbia riguardato in misura lievemente maggiore le donne. Infatti, gli uomini informati dai servizi competenti sono stati il 57,5% contro il 57,1% dei presi in carico, mentre le donne informate sono state il 42,5% contro il 42,9% delle prese in carico.

Ancora le donne hanno partecipato in misura superiore all'erogazione dei servizi, con percentuali che vanno da oltre il 43% ad oltre il 52%. E sempre le donne hanno partecipato in misura proporzionalmente superiore alla formazione d'aula: il 48,4% di coloro che hanno svolto almeno una attività formativa d'aula è donna.
Le modalità formative che si espletano in azienda, invece, sono state predilette dal genere maschile, sia si tratti di borse lavoro o tirocini (66%), ma, soprattutto nel caso di adattamento delle competenze (90%).

Tabella 2.16 **Percettori di mobilità in deroga nel triennio 2009-2011 che hanno avuto accesso ad iniziative di Politica Attiva per genere e tipologia di politica (Val.%)**

	Uomini	Donne	Totale
Percettori informati dai servizi competenti	57,5%	42,5%	100,0%
Percettori presi in carico dai servizi competenti	57,1%	42,9%	100,0%
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti	57,1%	42,9%	100,0%
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti	55,0%	45,0%	100,0%
Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti	56,6%	43,4%	100,0%
Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	54,4%	45,6%	100,0%
Percettori cui è stato offerto il servizio di preselezione dai servizi competenti	47,6%	52,4%	100,0%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula	51,6%	48,4%	100,0%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	65,9%	34,1%	100,0%
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze	90,1%	9,9%	100,0%

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego di Italia Lavoro presso le Regioni
Nota: i dati sono provvisori per le regioni Friuli Venezia Giulia, Toscana, Umbria, Molise, Campania, Sicilia, Sardegna. Sono attualmente in elaborazione per le regioni Lombardia, Trentino Alto Adige e Veneto.

Di seguito vengono riportati i dati regionali relativi ai servizi erogati e alle misure formative cui hanno avuto accesso i percettori di CIG in deroga (tab. 2.16) e i percettori di Mobilità in deroga (tab. 2.17). Seguono le tabelle 2.18 e 2.19 relativi ai servizi erogati rispettivamente nel biennio 2009-2010 e nel 2011 in Lombardia.

Tabella 2.17 **Percettori di CIG in deroga nel triennio 2009-2011 che hanno avuto accesso ad iniziative di Politica Attiva per regione e tipologia di politica (V.A.)**

Regioni	Servizi di politica attiva offerti ai destinatari dell'intervento								Misure di politica attiva offerte ai destinatari dell'intervento		
	Informa-zione	Presa in carico	Colloqui I livello	Colloqui II livello	Profilo Socio-Profes-sionale	Counsel-ling orienta-tivo	PAI o PIP	Presele-zioni	Forma-zione d'aula	BL/Tiro-cinio	Adatta-mento al lavoro
Piemonte	41.839	41.774	41.774	12.532	4.003	0	41.774	6.345	18.304	0	0
Valle d'Aosta	200	200	161	52	0	0	0	0	142	5	0
Lombardia	Vedere prospetti seguenti										
Trentino Alto Adige	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Veneto	44.600	44.600	44.600	17.814	4.961	13.539	29.902	0	21.066	0	0
Friuli Venezia Giulia	7.282	7.282	7.282	0	0	0	7.282	0	6.740	0	0
Liguria	4.646	4.629	4.588	3.098	3.098	0	3.098	439	1.616	21	84
Emilia Romagna	31.847	31.847	25.692	2.788	900	0	900	886	18.081	0	0
Toscana	33.804	33.804	33.804	14.299	4.766	0	33.804	1.386	11.257	64	101
Umbria*	6.825	6.825	6.825	1.719	1.719	0	1.719	0	1.719	0	0
Marche	19.256	19.256	13.765	13.765	13.765	0	11.716	0	5.869	0	0
Lazio	21.981	21.981	21.981	3.930	0	0	21.981	0	21.171	0	0
Abruzzo	2.314	2.310	2.070	1.975	1.208	0	1.805	5	640	0	27

›››

segue
Tabella 2.17

Regioni	Servizi di politica attiva offerti ai destinatari dell'intervento								Misure di politica attiva offerte ai destinatari dell'intervento		
	Informa-zione	Presa in carico	Colloqui I livello	Colloqui II livello	Profilo Socio-Profes-sionale	Counsel-ling orienta-tivo	PAI o PIP	Presele-zioni	Forma-zione d'aula	BL/Tiro-cinio	Adatta-mento al lavoro
Molise	1.267	1.267	1.267	953	608	0	548	8	488	0	0
Campania	22.889	20.939	3.683	1.784	0	0	663	222	9.475	0	2.492
Puglia	23.473	20.148	2.461	4.589	18.252	0	5.940	19	0	0	0
Basilicata	494	494	494	494	494	0	494	0	0	0	0
Calabria	3.309	2.033	2.033	0	421	0	61	0	0	154	0
Sicilia**	7.302	6.538	4.591	472	5.125	0	4.499	0	527	0	0
Sardegna	5.677	5.677	3.531	1.664	1.831	0	2.867	0	1.794	0	0
Italia	**279.005**	**271.604**	**220.602**	**81.928**	**61.151**	**13.539**	**169.053**	**9.310**	**118.889**	**244**	**2.704**

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego di Italia Lavoro presso le Regioni
Nota: i dati sono provvisori per le regioni Friuli Venezia Giulia, Toscana, Umbria, Molise, Campania, Sicilia, Sardegna. Sono attualmente in elaborazione per le regioni Lombardia e Trentino Alto Adige.
* Il dato risulta più contenuto rispetto a quello reale in quanto numerosi servizi sono stati informatizzati nel sistema gestionale dedicato alla deroga successivamente all'estrazione effettuata da Italia Lavoro.
** Osservazione al 31-12-2011 suscettibile di ulteriore aggiornamento alla luce della decretazione regionale di competenza 2011 effettuata nelle seguenti date: 28-12-2011, 05-03-2012, 15-03-2012.

Tabella 2.18 **Percettori di Mobilità in deroga nel triennio 2009-2011 che hanno avuto accesso ad iniziative di Politica Attiva per regione e tipologia di politica (V.A.)**

Regioni	Servizi di politica attiva offerti ai destinatari dell'intervento								Misure di politica attiva offerte ai destinatari dell'intervento		
	Informa-zione	Presa in carico	Colloqui I livello	Colloqui II livello	Profilo Socio-Profes-sionale	Counsel-ling orienta-tivo	PAI o PIP	Presele-zioni	Forma-zione d'aula	BL/Tiro-cinio	Adatta-mento al lavoro
Piemonte	1.536	1.529	1.529	350	127	0	1.529	1.285	1.518	0	0
Valle d'Aosta	75	75	49	6	0	0	0	0	30	2	0
Lombardia	Vedere prospetti seguenti										
Trentino Alto Adige	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Veneto	5.400	5.400	5.400	2.156	600	1.638	3.620	0	2.550	0	0
Friuli Venezia Giulia	1.752	1.752	1.752	0	0	0	1.752	0	552	0	0
Liguria	296	247	220	220	220	0	220	90	79	3	10
Emilia Romagna	1.861	1.861	192	41	69	0	0	69	1.861	0	0
Toscana	1.547	1.547	1.547	654	218	0	1.547	63	515	3	5
Umbria	280	280	280	43	43	0	43	0	43	0	0
Marche	1.988	1.988	489	489	489	0	98	2	428	16	0
Lazio	3.381	3.381	3.381	588	0	0	3.381	0	3.235	0	0

›››

segue
Tabella 2.18

Regioni	Servizi di politica attiva offerti ai destinatari dell'intervento								Misure di politica attiva offerte ai destinatari dell'intervento		
	Informa-zione	Presa in carico	Colloqui I livello	Colloqui II livello	Profilo Socio-Profes-sionale	Counsel-ling orienta-tivo	PAI o PIP	Presele-zioni	Forma-zione d'aula	BL/Tiro-cinio	Adatta-mento al lavoro
Abruzzo	5.692	5.357	5.157	4.746	3.132	0	3.760	238	173	37	0
Molise	1.265	1.265	1.265	1.342	833	0	808	216	511	0	0
Campania	2.706	2.560	2.198	2.145	0	0	1.619	177	36	0	66
Puglia	4.158	3.427	763	973	2.884	0	1.917	14	0	0	0
Basilicata	1.320	1.320	1.320	1.320	1.320	0	1.320	0	0	0	0
Calabria	4.262	4.262	4.262	0	3.023	0	253	0	0	259	0
Sicilia	2.507	2.302	1.667	79	1.929	0	1.662	12	651	0	0
Sardegna	1.760	1.760	1.281	424	408	0	801	27	488	0	0
Italia	**41.786**	**40.313**	**32.752**	**15.576**	**15.295**	**1.638**	**24.330**	**2.193**	**12.670**	**320**	**81**

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego di Italia Lavoro presso le Regioni
Nota: i dati sono provvisori per le regioni Friuli Venezia Giulia, Toscana, Umbria, Molise, Campania, Sicilia, Sardegna. Sono attualmente in elaborazione per le regioni Lombardia e Trentino Alto Adige.

Tabella 2.19 **Percettori in deroga in Lombardia nel biennio 2009-2010 che hanno avuto accesso ad iniziative di Politica Attiva per tipologia di politica, tipologia di istituto e genere (V.A.)**

Accordo 2009-2010 (Totale SERVIZI erogati)	Mobilità in deroga			CIG in deroga			Percettori in deroga		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Tipologia servizi									
Bilancio di competenze	**165**	89	76	**76.483**	42.522	33.961	**76.648**	42.611	34.037
Coaching	**115**	74	41	**60.268**	31.527	28.741	**60.383**	31.601	28.782
Colloquio di accoglienza I livello.	**234**	124	110	**83.217**	46.474	36.743	**83.451**	46.598	36.853
Colloquio individuale di II livello (specialistico)	**222**	119	103	**87.011**	48.499	38.512	**87.233**	48.618	38.615
Consulenza e supporto autoimprenditorialità	**13**	10	3	**316**	206	110	**329**	216	113
Corsi di formazione	**207**	101	106	**93.927**	50.054	43.873	**94.134**	50.155	43.979
Definizione del percorso	**226**	121	105	**126.483**	69.488	56.995	**126.709**	69.609	57.100
PAI/PIP	**226**	121	105	**126.483**	69.488	56.995	**126.709**	69.609	57.100
Monitoraggio, coordinamento, gestione	**188**	99	89	**119.257**	65.520	53.737	**119.445**	65.619	53.826

›››

segue
Tabella 2.19

Accordo 2009-2010 (Totale SERVIZI erogati)	Mobilità in deroga			CIG in deroga			Percettori in deroga		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Scouting aziendale e ricerca attiva del lavoro	**120**	64	56	**12.410**	6.613	5.797	**12.530**	6.677	5.853
Tutoring e accompagnamento al tirocinio	**1**	1		**47**	25	22	**48**	26	22
Tutoring e accompagnamento al training on the job				**36**	17	19	**36**	17	19
Tutoring e accompagnamento allo stage	**4**	1	3	**78**	36	42	**82**	37	45
Tutoring e counseling orientativo	**61**	39	22	**22.182**	12.183	9.999	**22.243**	12.222	10.021
Totale progetti dote*	**241**	**128**	**113**	**132.487**	**72.771**	**59.716**	**132.728**	**72.899**	**59.829**
Totale destinatari*	**233**	**124**	**109**	**73.980**	**41.727**	**32.253**	**74.213**	**41.851**	**32.362**

* Il n. delle Doti è superiore al n. dei destinatari in quanto un soggetto può richiedere più di una dote se destinatario di più di un periodo di Ammortizzatore
Fonte: elaborazione Italia Lavoro su dati Regione Lombardia

Tabella 2.20 **Percettori in deroga in Lombardia nel 2011 che hanno avuto accesso ad iniziative di Politica Attiva per tipologia di politica, tipologia di istituto e genere (V.A.)**

ACCORDO 2011 (Totale SERVIZI erogati)	Mobilità in deroga			CIG in deroga			Percettori in deroga		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Tipologia servizi									
Accoglienza	**428**	207	221	**8.551**	4.463	4.088	**8.979**	4.670	4.309
Bilancio di competenze	**189**	96	93	**8.534**	4.458	4.076	**8.723**	4.554	4.169
Colloquio specialistico	**189**	96	93	**8.533**	4.458	4.075	**8.722**	4.554	4.168
Definizione del percorso	**189**	96	93	**8.533**	4.457	4.076	**8.722**	4.553	4.169
PAI/PIP	**440**	212	228	**20.653**	11.149	9.504	**21.093**	11.361	9.732
Inserimento lavorativo	**437**	212	225	**11.031**	5.694	5.337	**11.468**	5.906	5.562
Tutoring e accompagnamento allo stage				**14**		14	**14**	0	14
Bonus assunzionali	**15**	6	9	**169**	93	76	**184**	99	85
Totale progetti dote*	**440**	**212**	**228**	**20.653**	**11.149**	**9.504**	**21.093**	**11.361**	**9.732**
Totale destinatari*	**428**	**207**	**221**	**15.677**	**8.574**	**7.103**	**16.105**	**8.781**	**7.324**

* Il n. delle Doti è superiore al n. dei destinatari in quanto un soggetto può richiedere più di una dote se destinatario di più di un periodo di Ammortizzatore
Fonte: elaborazione Italia Lavoro su dati Regione Lombardia

3 L'analisi longitudinale della platea dei percettori di ammortizzatori in deroga: primi risultati

Una volta descritte le platee dei percettori e delle imprese presenti nel sistema informativo (SIP), nonché illustrati i dati relativi ai partecipanti alle politiche attive messe in campo dalle Regioni, è possibile fornire alcuni spunti di riflessione sui risultati ottenuti dall'Accordo-Stato Regioni. Non essendo ancora possibile collegare direttamente l'archivio INPS ai sistemi informativi regionali sulla partecipazione alle politiche attive, al fine di valutare gli effetti di queste ultime sui processi di transazione professionale dei percettori, i risultati del processo di integrazione tra politiche attive e passive promossi dall'Accordo Stato Regioni possono essere osservati indirettamente, attraverso:

- le **analisi di tipo longitudinale su due distinte coorti di percettori di CIG in deroga**: la prima composta da lavoratori che avevano concluso il trattamento nel 2009 e la seconda composta da lavoratori che lo avevano concluso nel 2010. Entrambe le coorti sono state seguite per i 12 mesi successivi, al fine di rilevare i cambiamenti di *status* dei percettori all'interno del sistema informativo;
- **l'analisi longitudinale dei percettori che hanno iniziato il trattamento di mobilità in deroga nel 2009** rilevando, attraverso il collegamento tra il sistema informativo percettori ed il sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie, il numero di lavoratori in mobilità (deroga ed ordinaria) che hanno sottoscritto almeno rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato nei 24 mesi successivi.

Con il primo tipo di analisi è possibile verificare quale sia la quota di lavoratori sospesi che al termine del primo trattamento, nell'arco dei 12 mesi successivi[1], è stata licenziata o è rimasta occupata (nuovamente sospesa o reintegrata in azienda). Confrontando le coorti di lavoratori nel 2009 e nel 2010 si ottiene una informazione particolarmente preziosa sugli effetti dell'Accordo Stato Regioni. Infatti, gran parte di coloro che avevano terminato la Cassa integrazione in deroga nel 2009 non avevano potuto beneficiare

1. L'analisi longitudinale (*cohort study*) sono studi sperimentali in cui gruppi di persone sottoposte a trattamenti diversi o a "esposizioni" diverse vengono seguiti nel tempo per accertare in che misura vanno incontro a esiti diversi. I diversi soggetti presenti nella coorte vengono osservati tutti per lo stesso periodo di tempo (condizione ceteris baribus). Gli studi longitudinali si sviluppano principalmente in campo epidemiologico e solo di recente hanno avuto una applicazione anche nel campo della valutazione delle politiche del lavoro.

delle misure di politica attiva messe in campo dalle Regioni (in base alla legge 2/09) poiché i diversi modelli regionali d'offerta, per garantire l'integrazione tra le misure di politica attiva e quelle di natura passiva (gli ammortizzatori in deroga), hanno avuto necessariamente bisogno di una fase di rodaggio e consolidamento. Diversamente la gran parte dei lavoratori che hanno terminato la cassa integrazione in deroga nel 2010 hanno potuto contare su una offerta di servizi e di misure di politica attiva ben maggiore. Così, considerando il progressivo peggioramento della crisi, il confronto tra i risultati ottenuti sulla coorte del 2009 e quelli rilevati per la coorte del 2010, può fornire informazioni preziosissime, che seppure indirettamente, ci permettono di rilevare gli effetti delle politiche attive sul mantenimento o meno dell'occupazione da parte dei lavoratori sospesi.

Il secondo modello di analisi longitudinale, realizzata grazie al collegamento tra il Sistema Informativo dei Percettori (SIP) di INPS ed il Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) realizzato da Ministero del lavoro[2], ha permesso di seguire due coorti di lavoratori in mobilità in deroga ed ordinaria che avevano avviato il trattamento nel 2009, con l'obbiettivo di verificare se avessero o meno sottoscritto un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato nei 24 mesi successivi. In questo caso l'obbiettivo non era quello di confrontare due coorti appartenenti a periodi diversi, ma due *panel* sottoposti a trattamenti diversi, verificando se i lavoratori beneficiari di mobilità in deroga, provenienti da imprese più piccole e maggiormente interessati da misure di politica attiva (in base all'Accordo Sato Regioni), facessero registrare, rispetto ai lavoratori in Mobilità ordinaria, processi di transizione diversi.

Al fine di sintetizzare i risultati a livello territoriale, nell'ultimo paragrafo, sono stati riproposti gli indicatori regionali tratti dalle diverse analisi longitudinali condotte, al fine di far emergere le naturali differenze tra le regioni. Nello specifico, le analisi longitudinali sui lavoratori in CIG in deroga, mediante il confronto tra il 2009 e il 2010 permettono di rilevare le differenze regionali sul grado di funzionamento dei trattamenti in sospensione nel tempo, a fronte di una minore o maggiore offerta di politiche attive e servizi. Infine, attraverso la rappresentazione regionale dell'analisi longitudinale sui lavoratori in mobilità deroga è possibile leggere i risultati occupazionali registrati anche alla luce dell'offerta regionale di politiche attive.

Gli indicatori regionali pur non fornendo indicazioni dirette sugli effetti delle politiche attive sul funzionamento degli ammortizzatori permettono, nondimeno, di confrontare le diverse realtà regionali, evidenziando, al netto del peso delle diverse platee di beneficiari, la capacità di corrispondere agli obbiettivi previsti dall'Accordo.

---

2. Per le caratteristiche del SISCO (Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie) si veda Nota metodologica Rapporto di Coesione 2011 - Ministero del Lavoro, INPS, ISTAT,

3.1 L'analisi longitudinale dei percettori di Cassa integrazione in deroga

Il primo studio longitudinale, come accennato, ha riguardato due coorti di lavoratori percettori di **Cassa Integrazione in deroga (CIG in deroga)**: la prima composta da **135 mila** lavoratori che avevano terminato un primo trattamento di CIG in deroga nel corso del 2009 e la seconda composta da **209 mila** lavoratori che lo avevano terminato nel 2010. Il confronto tra le due coorti permette non solo di verificare l'effettiva funzione dell'ammortizzatore nel tempo (cioè se effettivamente favorisce il processo di reintegro in azienda dei lavoratori sospesi), ma anche di considerare, seppure indirettamente, il contributo delle politiche attive che le Regioni hanno messo in campo, soprattutto nel biennio 2010 e 2011, nell'ambito dell'Accordo Stato Regioni e di cui hanno beneficiato maggiormente i lavoratori appartenenti alla coorte del 2010 rispetto a quelli del 2009. Infatti, l'analisi longitudinale ad un anno permette di:

a. stimare la quota di lavoratori che dopo il primo trattamento non sono più presenti nel sistema informativo dei percettori e quindi che possono essere considerati **reintegrati in azienda**. Infatti se fossero stati licenziati successivamente alla CIG in deroga avrebbero percepito un sussidio di disoccupazione e quindi sarebbero ancora presenti nel sistema informativo. La loro assenza nel sistema informativo, nei 12 mesi successi al termine del trattamento, indica quindi, verosimilmente, il loro reintegro. Confrontando la quota di reintegrati nelle due coorti è possibile, seppure indirettamente, descrivere la funzione delle politiche attive riservate ai lavoratori in ammortizzatori in deroga che le regioni hanno messo in campo nel 2010 e nel 2011;
b. stimare la quota dei lavoratori che dopo il primo trattamento hanno beneficiato di ulteriori **trattamenti di sospensione**, distinguendo tra CIG in deroga, Cassa integrazione straordinaria e sospensione con trattamento di disoccupazione (art. 19 della L. 2/2009).
c. stimare infine la quota di lavoratori che 12 mesi dopo la sospensione percepiscono un **trattamento di disoccupazione** (Mobilità in deroga ed ordinaria, Indennità di disoccupazione) e che quindi sono stati formalmente licenziati. Tale stima fornisce un ulteriore ed importante parametro di verifica della funzione effettiva della GIGD, poiché il fenomeno del licenziamento indica, di fatto, una inefficacia della sospensione ai fini del mantenimento del posto di lavoro.

La **Figura 3.1** descrive quindi le traiettorie della prima coorte di lavoratori del 2009. A distanza di un anno dalla data di fine del trattamento, i **135.061** lavoratori risultavano così distribuiti:

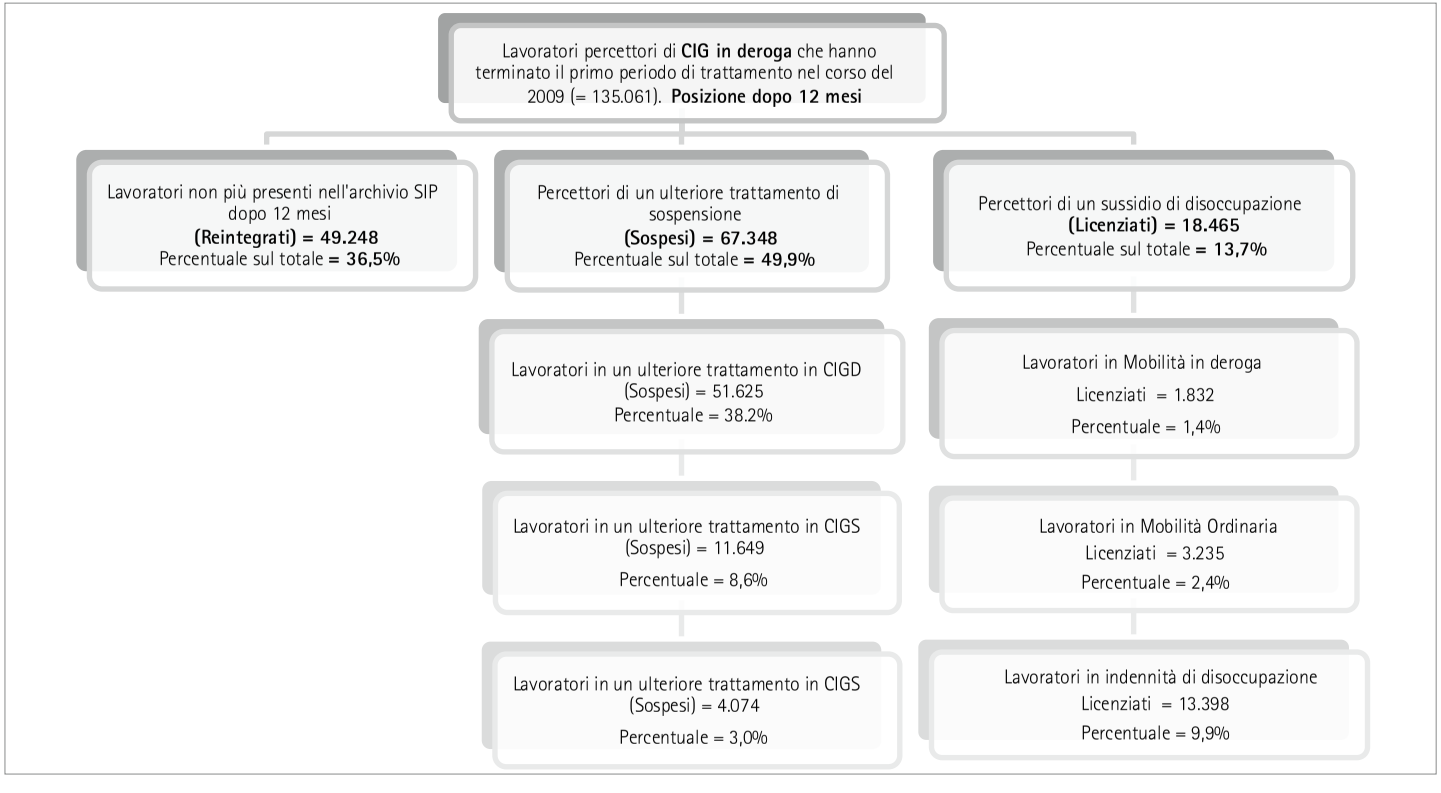
- **il 36,4% del totale (49.248 lavoratori)** non era più presente nel sistema informativo percettori da cui si desume che tali lavoratori non essendo né sospesi né

percettori di trattamenti di disoccupazione (Mobilità ordinaria, in deroga o indennità di disoccupazione) sono stati reintegrati in azienda;

- **il 49,8% (67.348 lavoratori)** dopo 12 mesi era ancora presente nel sistema informativo percettori con un ulteriore trattamento di sospensione (successivo al primo). Tale quota a sua volta si distribuisce nel 38,2% di lavoratori che percepisce un ulteriore trattamento in CIG in deroga (49.248), nell'8,6% che percepisce una CIG straordinaria (11.649 lavoratori) e nel 3% che beneficia dei trattamenti di *sospensione* erogati attraverso indennità di disoccupazione;
- **infine il 13,7% del totale (18.465 lavoratori)** che, dopo 12 mesi, risultava beneficiario di trattamenti di disoccupazione (mobilità ordinaria in deroga o indennità disoccupazione) e che quindi risultava licenziato. Tale quota a sua volta si scompone nell'1,3% che percepisce una indennità di Mobilità in deroga (1.832 lavoratori), nel 2,4% che percepisce un trattamento di Mobilità ordinaria (3.235 lavoratori) ed infine nel 9,9% che beneficia di indennità di disoccupazione ordinaria (13.398 lavoratori).

Questa prima semplice classificazione mostra come - relativamente alla platea dei percettori di CIG in deroga del 2009 - la quota di licenziati sia relativamente contenuta. Il passaggio da un trattamento in sospensione ad un trattamento di disoccupazione rappresenta, come accennato in precedenza, un primo importante indicatore di efficacia della funzione della cassa integrazione in deroga, che, proprio in considerazione della non elevata percentuale di lavoratori licenziati, si dimostra capace di agire come effettivo "ammortizzatore" evitando la perdita del lavoro.
La **tabella 3.1** mostra la distribuzione percentuale dei lavoratori a 12 mesi dalla fine del primo trattamento nel 2009, per status, genere e ripartizione territoriale. La distinzione in questo caso è tra la quota di lavoratori **licenziati o ancora occupati** considerando quest'ultimi come somma tra quelli sospesi (percettori di CIG in deroga, CIG straordinaria, lavoratori percettori di indennità di disoccupazione per sospensione) e reintegrati (ossia non più presenti nel SIP). Il dato di maggior interesse riguarda la quota di licenziati, maggiore tra le donne del Centro Italia (19%) rispetto al valore medio nazionale (13,6%). Una rappresentazione di genere ancora più puntuale viene fornita dalla **tabella 3.2** che illustra le transizioni anche per tipologia di ammortizzatore successivo adottato. I dati mostrano che tra le donne licenziate del Centro Italia si rileva un maggiore ricorso alla **indennità di disoccupazione ordinaria**, la forma di sostegno per disoccupazione più breve e meno generosa.

Figura 3.1 **Analisi longitudinale. Lavoratori percettori di CIG in deroga che hanno terminato il primo periodo di trattamento nel corso del 2009 - (N = 135.062). Posizione immediatamente successiva dopo 12 mesi nel sistema informativo percettori. Valori assoluti e%**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP – Inps

Tabella 3.1 **Analisi Longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento in deroga nel 2009 a 12 mesi dalla conclusione del trattamento. Valori assoluti e percentuali per sesso e ripartizione geografica**

Sesso	Ripartizioni	Lavoratori che hanno subito un trattamento di sospensione nel 2009 dopo dodici mesi					
		Lavoratori Licenziati		Lavoratori sospesi o reinseriti (ancora occupati)		v.a. totale	v.% totale
		v.a.	v.%	v.a.	v.%		
Femmine	Nord-Ovest	2.698	14,99%	15.299	85,01%	17.997	100,00%
	Nord-Est	2.389	14,48%	14.111	85,52%	16.500	100,00%
	Centro	2.281	19,36%	9.504	80,64%	11.785	100,00%
	Sud	945	15,33%	5.220	84,67%	6.165	100,00%
	Isole	90	8,17%	1.011	91,83%	1.101	100,00%
	Totale	8.403	15,69%	45.145	84,31%	53.548	100,00%
Maschi	Nord-Ovest	3.029	11,29%	23.809	88,71%	26.838	100,00%
	Nord-Est	2.696	10,29%	23.495	89,71%	26.191	100,00%
	Centro	2.193	16,04%	11.478	83,96%	13.671	100,00%
	Sud	1.605	14,89%	9.172	85,11%	10.777	100,00%
	Isole	539	13,35%	3.497	86,65%	4.036	100,00%
	Totale	10.062	12,34%	71.451	87,66%	81.513	100,00%
Totale Italia		**18.465**	**13,67%**	**116.596**	**86,33%**	**135.061**	**100,00%**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Tabella 3.2 **Analisi Longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento in deroga nel 2009 e status a 12 mesi dalla conclusione del trattamento. Valori percentuali per status, sesso e ripartizione geografica**

Sesso	Ripartizioni territoriali	Non presenti in archivio SIP (reinseriti)	Sospesi			Licenziati			Totale complessivo
			CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupazione sospesi	Disoccupazione ordinaria e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	
Femmine	Nord-Ovest	30,83%	43,47%	10,45%	0,26%	10,61%	0,45%	3,93%	100,00%
	Nord-Est	36,63%	34,73%	6,72%	7,44%	12,44%	0,89%	1,15%	100,00%
	Centro	32,13%	38,62%	5,35%	4,55%	16,08%	1,64%	1,64%	100,00%
	Sud	34,96%	39,68%	9,93%	0,11%	7,09%	5,71%	2,53%	100,00%
	Isole	25,43%	34,06%	32,24%	0,09%	3,54%	2,00%	2,63%	100,00%
	Totale	33,27%	39,08%	8,57%	3,40%	11,83%	1,48%	2,38%	100,00%
Maschi	Nord-Ovest	39,05%	41,62%	7,87%	0,18%	8,05%	0,80%	2,43%	100,00%
	Nord-Est	41,77%	35,04%	6,30%	6,60%	8,22%	1,05%	1,02%	100,00%
	Centro	37,77%	34,63%	8,10%	3,46%	11,13%	1,59%	3,31%	100,00%
	Sud	34,57%	36,91%	13,58%	0,05%	7,14%	2,55%	5,21%	100,00%
	Isole	27,87%	40,61%	18,14%	0,02%	11,35%	1,29%	0,72%	100,00%
	Totale	38,56%	37,66%	8,66%	2,77%	8,67%	1,27%	2,41%	100,00%
Totale complessivo		**36,46%**	**38,22%**	**8,62%**	**3,02%**	**9,92%**	**1,36%**	**2,40%**	**100,00%**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Tabella 3.3 **Analisi Longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento in deroga nel 2009 (N=131.061) e status a 12 mesi dalla conclusione del trattamento. Valori percentuali per status, e classe di ampiezza delle ore di CIG in deroga. Valori %**

Classe di ampiezza delle ore di CIGD sul totale	Non presenti in archivio SIP (Reinseriti)	Sospesi			Licenziati			Totale
		CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupazione sospesi	Disoccupazione ordinaria e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	
al 100% (zero ore)	25,39%	37,81%	11,78%	1,45%	14,06%	2,45%	7,06%	100,00%
dal 75% a 99%	32,77%	35,23%	9,29%	2,71%	14,92%	2,18%	2,90%	100,00%
dal 50% al 74%	34,49%	40,26%	8,29%	3,59%	10,99%	1,19%	1,19%	100,00%
dal 25% al 49%	41,20%	39,91%	7,06%	3,96%	6,79%	0,68%	0,41%	100,00%
fino al 24%	49,31%	36,59%	6,69%	3,23%	3,53%	0,40%	0,25%	100,00%
Totale complessivo	**36,46%**	**38,22%**	**8,62%**	**3,02%**	**9,92%**	**1,36%**	**2,40%**	**100,00%**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Di maggiore interesse risulta la **tabella 3.3** che fornisce la scomposizione della coorte "2009" per tipologia di CIG in deroga, distinguendo, sulla base delle ore effettivamente fruite dai lavoratori. Le cinque classi rappresentano, approssimativamente, la funzione dell'ammortizzatore nelle diverse forme di crisi aziendale e, come si evince dai dati, tra il lavoratori appartenenti alla classe "zero ore" (100%), nei 12 mesi successivi alla fine del primo trattamento in CIG in deroga (nel 2009), la probabilità di uscire dalla sospensione e di entrare nella disoccupazione è decisamente più alta: risultano infatti in indennità di disoccupazione il 14% dei lavoratori a "zero ore" a fronte del 3,5% tra i lavoratori che hanno avuto una sospensione non superiore al 24%. Analogamente all'aumentare delle ore di CIG in deroga la quota di lavoratori reintegrati passa da uno su quattro della classe CIG in deroga a zero ore (100%) ad uno su due in quella fino al 24%. Un ulteriore aspetto di notevole interesse è rappresentato dalla analisi longitudinale della coorte per settore **(tabella 3.4).** Nei comparti nei quali la presenza di lavoratori in CIG in deroga è maggiore, la quota di reintegrati è sensibilmente minore della media. Nel comparto della *Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo* viene riassorbito il 34% dei lavoratori dopo il primo trattamento ed ancora più bassa è la quota di reintegri nel ciclo produttivo nel settore tessile e dell'abbigliamento (26,5%), dove è anche elevata la quota di licenziati (19%). Nei Servizi (commercio, trasporti ed attività immobiliari informatica ed alberghi e ristoranti) la quota di lavoratori reintegrati è al contrario più elevata del valore medio (tra il 40 ed il 50%). Nel complesso, comunque, anche nei settori dove la situazione è più critica, la CIG in deroga sembra svolgere la propria funzione di "ammortizzatore", anche se in modo sensibilmente diverso nei diversi comparti soprattutto in funzione delle dimensioni maggiori della platea.
La **figura 3.2** mostra, appunto, la quota di lavoratori reintegrati per comparto da cui si evince che, in particolare in alcuni settori dell'industria manifatturiera fortemente condizionati dalla domanda interna, la percentuale di reintegri dopo il primo trattamento è relativamente bassa.

Tabella 3.4 **Analisi Longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento in deroga nel 2009 (N=131.061) e status a 12 mesi dalla conclusione del trattamento. Valori percentuali per status, e settore. Valori %**

Settori	Non presenti nell'archivio SIP (reinseriti) v.%	Sospesi			Licenziati			Totale	
		CIG in deroga v.%	CIG straordin. v.%	Disoccup.. sospesi v.%	Disoccup. ordinaria e altri sussidi v.%	Mobilità in deroga v.%	Mobilità ordinaria v.%	Totale V.A v.a.	v. % totale
Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	34,82%	41,69%	9,17%	3,24%	9,03%	0,69%	1,36%	**28.582**	100,00%
Industrie tessili e dell'abbigliamento	26,15%	38,26%	11,75%	3,98%	14,94%	0,70%	4,23%	**19.085**	100,00%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di auto, moto e di beni personali e per la casa	42,27%	32,52%	7,74%	2,07%	9,76%	2,86%	2,79%	**9.655**	100,00%
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	50,25%	35,00%	8,21%	0,93%	3,98%	1,28%	0,35%	**7.957**	100,00%
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività imprenditoriali e professionali	43,22%	37,04%	4,68%	0,59%	8,86%	4,83%	0,80%	**8.513**	100,00%
Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche	33,96%	43,40%	5,08%	3,68%	7,07%	1,08%	5,72%	**7.467**	100,00%

›››

segue
Tabella 3.4

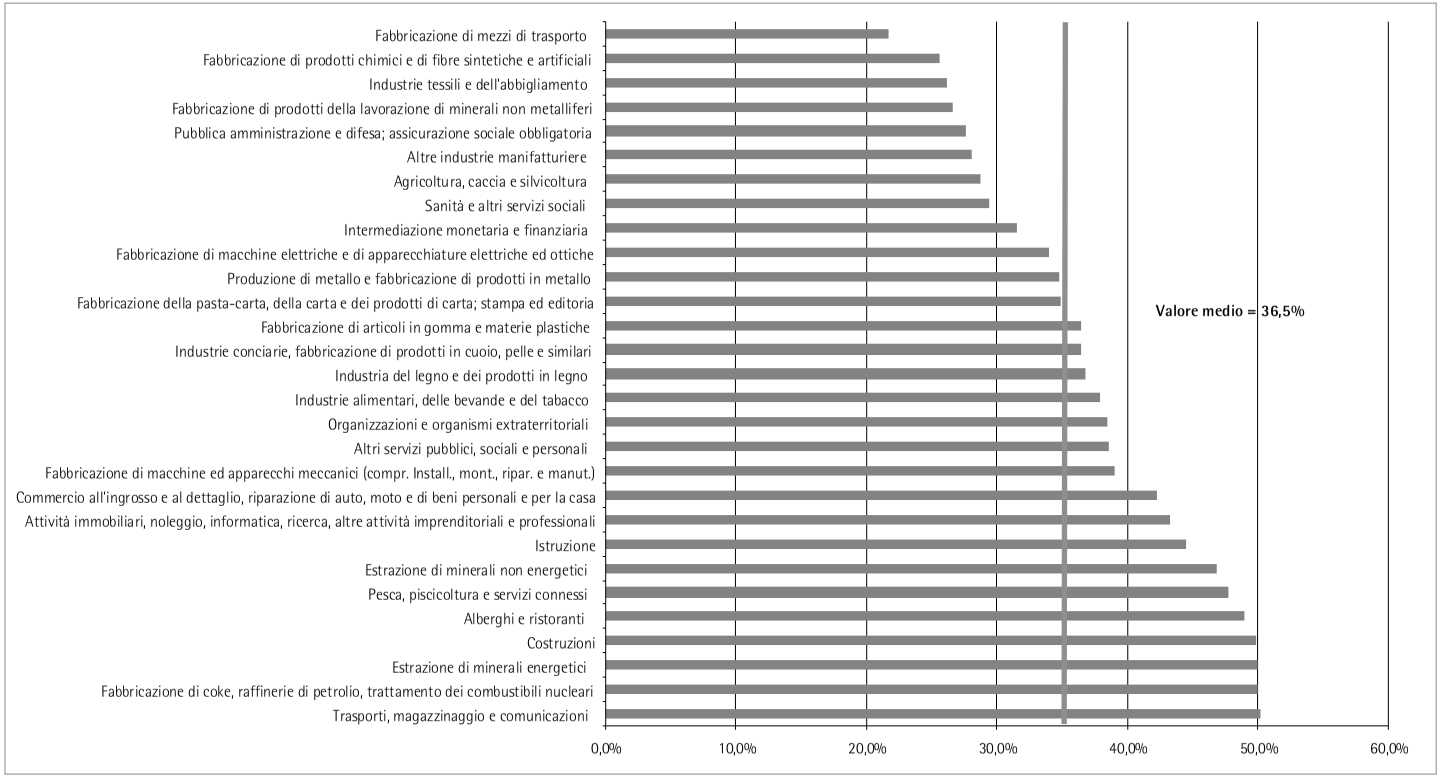
Settori	Non presenti nell'archivio SIP (reinseriti) v.%	Sospesi			Licenziati			Totale	
		CIG in deroga v.%	CIG straordin. v.%	Disoccup.. sospesi v.%	Disoccup. ordinaria e altri sussidi v.%	Mobilità in deroga v.%	Mobilità ordinaria v.%	Totale V.A v.a.	v. % totale
Altre industrie manifatturiere	28,11%	46,24%	4,33%	5,61%	14,19%	0,56%	0,96%	**7.524**	100,00%
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (compr. Install., mont., ripar. e manut.)	39,06%	38,29%	10,46%	2,39%	6,90%	0,77%	2,13%	**6.987**	100,00%
Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	36,43%	34,60%	7,81%	5,79%	12,50%	0,68%	2,20%	**7.376**	100,00%
Costruzioni	49,91%	28,59%	5,38%	3,64%	10,73%	0,91%	0,84%	**4.071**	100,00%
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	47,79%	35,28%	0,18%	0,00%	16,71%	0,05%	0,00%	**3.974**	100,00%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	38,56%	40,72%	12,25%	1,30%	4,56%	1,10%	1,51%	**2.915**	100,00%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	36,40%	39,81%	8,57%	2,17%	8,99%	0,69%	3,38%	**3.047**	100,00%
Industria del legno e dei prodotti in legno	36,81%	36,10%	7,79%	7,12%	10,73%	0,75%	0,71%	**2.684**	100,00%

segue
Tabella 3.4

Settori	Non presenti nell'ar-chivio SIP (reinseriti) v.%	Sospesi			Licenziati			Totale	
		CIG in deroga v.%	CIG straordin. v.%	Disoccup.. sospesi v.%	Disoccup. ordinaria e altri sussidi v.%	Mobilità in deroga v.%	Mobilità ordinaria v.%	Totale V.A v.a.	v. % totale
Fabbricazione della pasta-carta, della carta e dei prodotti di carta; stampa ed editoria	34,86%	36,11%	9,47%	5,64%	7,42%	0,64%	5,84%	**2.481**	100,00%
Alberghi e ristoranti	48,96%	27,68%	7,72%	0,47%	11,68%	1,60%	1,88%	**2.124**	100,00%
Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	26,64%	40,52%	13,83%	5,27%	10,88%	1,74%	1,11%	**2.068**	100,00%
Fabbricazione di mezzi di trasporto	21,70%	40,60%	23,07%	0,93%	6,63%	1,37%	5,69%	**2.037**	100,00%

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Figura 3.2 Analisi Longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento in deroga nel 2009 (N=131.061) non più presenti nel sistema informativo dopo 12 mesi dalla conclusione del trattamento (Reintegrati). Valori %. Per i principali settori interessati



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

La **tabella 3.5** fornisce, infine, una rappresentazione regionale delle analisi longitudinali, scomponendo la platea dei 135 mila lavoratori considerati, a dodici mesi dalle fine del trattamento in CIG in deroga, per status, distinguendo tra reintegrati, sospesi e licenziati per tipo di trattamento. L'analisi regionale mostra innanzi tutto la composizione territoriale della coorte considerata. Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte e Veneto assorbono la quota maggiore ed è in questi contesti che, complessivamente il fenomeno del licenziamento dopo il primo trattamento è maggiore. Tuttavia anche in questo caso si tratta di quote relativamente modeste.
In tutte le regioni la percentuale di lavoratori licenziati (**tabella 3.6**) è bassa ed oscilla tra il 5% della Liguria al 32% della Calabria anche se, nelle regioni dove maggiore è il ricorso alla CIG in deroga (Nord), non supera il 16%, a conferma che la quota di lavoratori che dai trattamenti in deroga passa ai sussidi di disoccupazione rientra in una dimensione fisiologia, considerando la fase di grave crisi della domanda interna. Ad esempio in Lombardia la percentuale di lavoratori che percepisce dopo la CIG in deroga un trattamento di disoccupazione è più bassa della media nazionale e la quota di lavoratori reintegrati è pari al 39%, tre punti percentuali in più rispetto a quella registrata in Italia. Diversa appare la situazione in Piemonte dove, al contrario, la quota di licenziati è maggiore (soprattutto con indennità di disoccupazione ordinaria pari all'11%) e quella dei lavoratori reinseriti non supera il 26%. Nelle regioni del mezzogiorno, soprattutto in quelle dove la presenza di lavoratori in CIG in deroga è più consistente (Campania e Puglia), la quota dei reinserimenti è nettamente più bassa della media nazionale mentre quella dei licenziati non si discosta dal valore medio. Ne consegue che in questi contesti prevale la logica del prolungamento dei trattamenti di sospensione ed infatti è più ampia la platea dei lavoratori che dopo 12 mesi proseguono con un ulteriore trattamento di CIG in deroga. In Veneto e nelle Marche è rilevante la quota di lavoratori che dopo il primo trattamento di CIG in deroga utilizzano le indennità di disoccupazione per sospensione, aspetto questo che attiene alle specifiche modalità di gestione delle politiche attive da parte delle regioni.

Tabella 3.5 **Analisi longitudinale: condizione a 12 mesi dei lavoratori che nel corso del 2009 hanno concluso primo trattamento di CIG in deroga (135.061 lavoratori) per tipologia di AASS e Regione. Valori assoluti**

PERSONE	RIC_SUSSIDIO							
DES_Regione	Non più presenti nell'archivio SIP (reintegrati in azienda)	Altro trattamento per sospensione			Licenziato e trattati da sussidio al reddito per disoccupazione			Totale complessivo
		CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupazione sospesi	Disoccupazione ordinaria e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	
Abruzzo	3.411	1.421	180	4	474	265	118	5.873
Basilicata	75	72	124		7		39	317
Calabria	409	257	64	2	66	171	1	970
Campania	784	2.529	1.243	6	117	13	229	4.921
Emilia Romagna	6.037	5.111	2.033	496	692	32	52	14.453
Friuli Venezia Giulia	983	862	72	184	166	24	3	2.294
Lazio	771	1.659	1.230	2	129	65	162	4.018
Liguria	1.473	585	22	1	79	7	6	2.173
Lombardia	10.073	10.298	3.643	73	1.168	62	364	25.681
Marche	3.690	3.519	122	765	909	152	12	9.169
Molise	52	180	41	2	14	1	15	305
Piemonte	4.464	10.312	805	148	806	101	161	16.797

segue
Tabella 3.5

PERSONE	RIC_SUSSIDIO							
DES_Regione	Non più presenti nell'archivio SIP (reintegrati in azienda)	Altro trattamento per sospensione			Licenziato e trattati da sussidio al reddito per disoccupazione			Totale complessivo
		CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupazione sospesi	Disoccupazione ordinaria e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	
Puglia	1.150	2.421	656	9	181	39	100	4.556
Sardegna	487	989	848		63	17	21	2.425
Sicilia	918	1.082	287	2	373	46	4	2.712
Toscana	3.011	2.538	325	699	838	5	49	7.465
Trentino Alto Adige	409	89	5	71	61	5	1	641
Umbria	1.478	2.648	337	46	232	10	53	4.804
Val d'Aosta	18	141	2	1	1		21	184
Veneto	9.555	10.271	1.144	2.606	1.539	83	105	25.303
Totale complessivo	**49.248**	**56.984**	**13.183**	**5.117**	**7.915**	**1.098**	**1.516**	**135.061**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Tabella 3.6 **Analisi longitudinale: condizione a 12 mesi dei lavoratori che nel corso del 2009 hanno concluso primo trattamento di CIG in deroga (135.061 lavoratori) per tipologia di AASS e Regione. Valori percentuali per regione**

Regione	Non più presenti nell'archivio SIP (reintegrati in azienda)	Altro trattamento per sospensione			Licenziato e trattati con sussidio al reddito per disoccupazione			Totale complessivo
		CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupa-zione sospesi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	Disoccupazio-ne ordinaria e altri sussidi	
Abruzzo	58,08%	22,75%	2,59%	0,07%	4,87%	2,25%	9,40%	100,00%
Basilicata	23,66%	17,98%	27,44%	0,00%	5,68%	18,30%	6,94%	100,00%
Calabria	42,16%	19,69%	5,36%	0,21%	23,51%	0,62%	8,45%	100,00%
Campania	15,93%	47,69%	23,43%	0,06%	0,43%	6,62%	5,83%	100,00%
Emilia Romagna	41,77%	33,65%	12,27%	2,74%	1,00%	1,18%	7,39%	100,00%
Friuli Venezia Giulia	42,85%	33,44%	1,61%	7,37%	3,40%	0,44%	10,90%	100,00%
Lazio	19,19%	36,31%	27,58%	0,02%	3,78%	8,79%	4,33%	100,00%
Liguria	67,79%	25,77%	0,51%	0,00%	0,64%	0,97%	4,33%	100,00%
Lombardia	39,22%	36,86%	12,77%	0,19%	0,49%	2,38%	8,08%	100,00%
Marche	40,24%	32,68%	1,15%	7,20%	2,41%	0,32%	16,01%	100,00%
Molise	17,05%	52,79%	9,18%	0,00%	1,64%	9,51%	9,84%	100,00%
Piemonte	26,58%	53,19%	4,16%	0,27%	0,92%	3,58%	11,31%	100,00%

›››

segue
Tabella 3.6

Regione	Non più presenti nell'archivio SIP (reintegrati in azienda)	Altro trattamento per sospensione			Licenziato e trattati con sussidio al reddito per disoccupazione			Totale complessivo
		CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupa-zione sospesi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	Disoccupazio-ne ordinaria e altri sussidi	
Puglia	25,24%	51,19%	13,24%	0,07%	1,51%	3,64%	5,11%	100,00%
Sardegna	20,08%	39,30%	34,06%	0,00%	1,07%	1,48%	4,00%	100,00%
Sicilia	33,85%	39,12%	9,62%	0,07%	1,77%	0,81%	14,75%	100,00%
Toscana	40,33%	31,73%	3,56%	4,35%	0,13%	1,75%	18,12%	100,00%
Trentino Alto Adige	63,81%	11,70%	0,62%	9,98%	0,94%	0,16%	12,79%	100,00%
Umbria	30,77%	51,23%	5,39%	0,48%	0,58%	2,77%	8,78%	100,00%
Val d'Aosta	9,78%	18,48%	0,54%	0,00%	1,09%	69,02%	1,09%	100,00%
Veneto	37,76%	36,37%	3,73%	9,20%	0,77%	1,08%	11,09%	100,00%
Totale complessivo	**36,46%**	**38,22%**	**8,62%**	**3,02%**	**1,36%**	**2,40%**	**9,92%**	**100,00%**

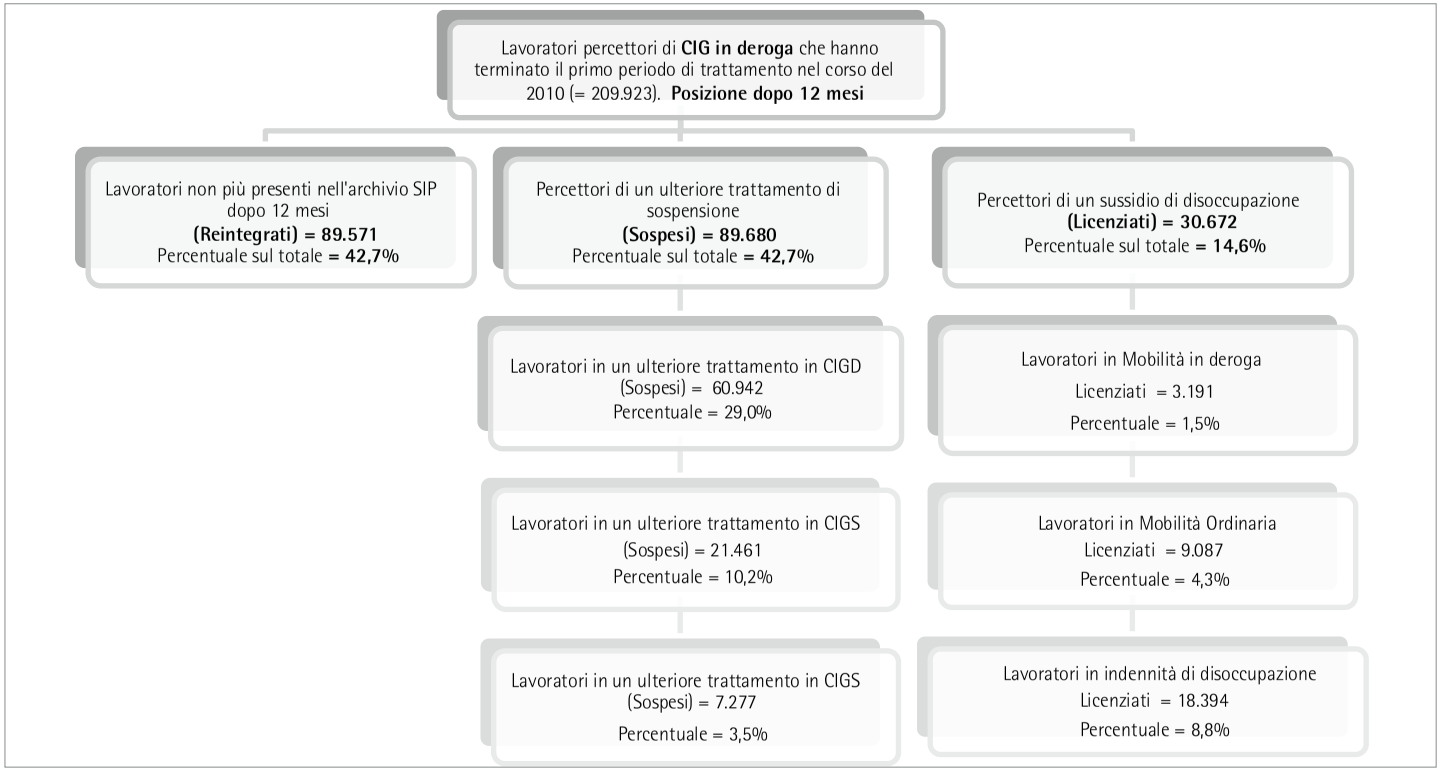
Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Le elaborazioni finora condotte hanno riguardato la platea dei lavoratori che avevano terminato la CIG in deroga nel 2009. Tuttavia tale coorte, come ricordato in precedenza, ha beneficiato solo parzialmente degli effetti dell'Accordo, poiché è nel biennio 2010-2011 che le Regioni portano progressivamente a regime l'offerta di politiche attive per i lavoratori sospesi ed in mobilità. Per questa ragione l'analisi delle traiettorie della nuova coorte di percettori, ossia coloro che hanno terminato **la CIG in deroga nel 2010**, permette di rilevare il ruolo giocato dalle politiche attive.
La **Figura 3.3** descrive lo status dei 209 mila lavoratori che avevano terminato la CIG in deroga nel 2010 nei 12 mesi successivi, da cui si evince che:

- i lavoratori non più presenti nell'archivio SIP **(reintegrati)** sono **89.571** pari al **42,67% del totale.** Non risultando più né sospesi né percettori di trattamenti di disoccupazione (Mobilità ordinaria, in deroga o indennità di disoccupazione), verosimilmente, si tratta di lavoratori reintegrati in azienda. Si tratta di una quota significativamente maggiore di quella rilevata per la coorte del 2009 (+6%);
- **i percettori di un ulteriore trattamento di sospensione (sospesi)** sono pari a **89.680,** una quota sul tortale del **42,72%.** A distanza di 12 mesi tali lavoratori erano ancora presenti nel SIP con un ulteriore trattamento di sospensione: il 29% in CIG in deroga (60.942), il 10,2% in CIG straordinaria (21.461) ed il 3,47% con altro trattamento di sospensione (7.277);
- **i percettori di un sussidio di disoccupazione (licenziati)** sono, infine, **30.672** pari al **14,61%** del totale. Tale quota a sua volta si scompone in 3.191 lavoratori in Mobilità in deroga (pari al 1,52%), 9.087 in Mobilità Ordinaria che rappresentano una quota del 4,33% ed infine 18.394 Lavoratori in Indennità di disoccupazione pari all'8,76%.

La **tabella 3.7** mostra la distribuzione percentuale della coorte scomponendola per status genere e ripartizione territoriale. Come nel caso precedente il confronto è tra la quota di lavoratori licenziati e quelli ancora occupati (sospesi o reintegrati). Il dato di maggior interesse riguarda la quota di licenziati tra le donne del Nord est e del Nord Ovest (17%) maggiore del valore medio nazionale (14,6%). Una rappresentazione di genere ancora più puntuale viene fornita dalla **tabella 3.8** che illustra le transizioni anche per tipologia di ammortizzatore successivo adottato. I dati mostrano tra per le donne del Nord Est un maggiore ricorso alla indennità di disoccupazione ordinaria.

Figura 3.3 **Analisi longitudinale. Lavoratori percettori di CIG in deroga che hanno terminato il primo periodo di trattamento nel corso del 2010 (N = 209.923). Posizione immediatamente successiva dopo 12 mesi nel sistema informativo percettori. Valori assoluti e %**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Tabella 3.7 **Analisi Longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento in deroga nel 2010 (=209.923). a 12 mesi dalla conclusione del trattamento. Valori assoluti e percentuali per sesso e ripartizione geografica**

Sesso	Circoscrizione	Lavoratori che hanno subito un trattamento di sospensione nel 2009 dopo dodici mesi					
		Lavoratori Licenziati		Lavoratori sospesi o reinseriti (ancora occupati)		v.a. totale	v.% totale
		v.a.	v.%	v.a.	v.%		
Femmine	Nord-Ovest	5.078	16,98%	24.826	83,02%	29.904	100,00%
	Nord-Est	3.734	16,68%	18.657	83,32%	22.391	100,00%
	Centro	3.185	15,72%	17.072	84,28%	20.257	100,00%
	Sud	1.088	10,80%	8.986	89,20%	10.074	100,00%
	Isole	339	22,50%	1.168	77,50%	1.507	100,00%
	Totale	13.424	15,96%	70.709	84,04%	84.133	100,00%
Maschi	Nord-Ovest	5.799	13,15%	38.311	86,85%	44.110	100,00%
	Nord-Est	3.971	12,71%	27.281	87,29%	31.252	100,00%
	Centro	3.913	15,52%	21.307	84,48%	25.220	100,00%
	Sud	2.576	12,98%	17.264	87,02%	19.840	100,00%
	Isole	989	18,42%	4.379	81,58%	5.368	100,00%
	Totale	17.248	13,71%	108.542	86,29%	125.790	100,00%
Totale Italia		**30.672**	**14,61%**	**179.251**	**85,39%**	**209.923**	**100,00%**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Tabella 3.8 **Analisi Longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento in deroga nel 2010 (=209.923). e status a 12 mesi dalla conclusione del trattamento. Valori percentuali per status, sesso e ripartizione geografica**

Sesso	Ripartizioni territoriali	Non presenti in archivio (licenziati)	Sospesi			Licenziati			Totale complessivo
			CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccu-pazione sospesi	Disoccu-pazione ordinaria e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	
Femmine	Nord-Ovest	40,06%	31,86%	11,07%	0,03%	8,99%	1,11%	6,88%	100,00%
	Nord-Est	44,68%	20,14%	8,05%	10,45%	12,10%	1,89%	2,68%	100,00%
	Centro	33,55%	39,51%	5,15%	6,07%	10,88%	1,92%	2,93%	100,00%
	Sud	32,48%	39,76%	16,79%	0,18%	6,01%	1,75%	3,05%	100,00%
	Isole	36,63%	27,60%	13,21%	0,07%	13,54%	1,46%	7,50%	100,00%
	Totale	38,76%	31,45%	9,56%	4,27%	10,00%	1,60%	4,36%	100,00%
Maschi	Nord-Ovest	50,93%	27,56%	8,32%	0,05%	6,86%	0,98%	5,31%	100,00%
	Nord-Est	52,74%	19,13%	7,03%	8,39%	8,55%	1,67%	2,49%	100,00%
	Centro	38,68%	32,01%	9,76%	4,04%	9,39%	2,21%	3,92%	100,00%
	Sud	30,33%	37,33%	19,25%	0,10%	6,18%	1,33%	5,47%	100,00%
	Isole	41,84%	16,10%	23,58%	0,06%	12,93%	1,36%	4,14%	100,00%
	Totale	45,29%	27,41%	10,66%	2,93%	7,94%	1,47%	4,31%	100,00%
Totale complessivo		**42,67%**	**29,03%**	**10,22%**	**3,47%**	**8,76%**	**1,52%**	**4,33%**	**100,00%**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

La **tabella 3.9** fornisce la scomposizione della coorte "2010" per tipologia di CIG in deroga. Le cinque classi rappresentano, come detto in precedenza, il ruolo dell'ammortizzatore nelle diverse forme di crisi aziendale e come per il 2009, tra il lavoratori appartenenti alla classe "zero ore" (100%) nei 12 mesi successivi alla fine del primo trattamento in CIG in deroga (nel 2009) la probabilità di passare dalla sospensione alla disoccupazione è decisamente più alta. Per i lavoratori a "zero ore" che hanno terminato la CIG in deroga nel 2010 e sono stati licenziati, a differenza di quanto avvenuto per la coorte 2009, prevale in ricorso alla mobilità ordinaria mentre il ricorso alla indennità di disoccupazione è quasi inesistente. Comunque anche l'analisi longitudinale della coorte 2010 mostra che i lavoratori a *zero ore* hanno una probabilità di essere reintegrati che è quasi la meta (27%) di quella registrata per i lavoratori in CIG in deroga al fino al 25% dell'orario (55%).

L'analisi longitudinale della coorte per settore **(tabella 3.10)** conferma le evidenze registrate per la coorte del 2009. Tuttavia in alcuni dei settori maggiormente interessati da CIG in deroga aumenta la quota di reintegrati. Nel comparto della *Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo* viene riassorbito il 49% dei lavoratori dopo il primo trattamento (era il 34% nella coorte 2009) mentre è ancora sensibilmente più bassa della media nazionale la quota di reintegri e di licenziati nel ciclo produttivo nel settore tessile e dell'abbigliamento. Nei servizi (commercio, trasporti ed attività immobiliari informatica ed alberghi e ristoranti) la quota di lavoratori reintegrati si riduce anche se resta in linea con la media dei comparti (**figura 3.4)**. Nel complesso, quindi, se per la coorte del 2010, la CIG in deroga sembra svolgere meglio la propria funzione di "ammortizzatore" è possibile che le politiche attive riservate ai settori manifatturieri chiave (ad esclusione del tessile che comunque ha vissuto in modo più critico di altri la drastica diminuzione della domanda interna) ed ai servizi esposti alla domanda stagionale (alberghi e ristoranti) abbiano favorito i processi di reintegrazione in azienda.

Tabella 3.9 **Analisi Longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento in deroga nel 2010 (=209.923) e status a 12 mesi dalla conclusione del trattamento. Valori percentuali per status, e classe di ampiezza delle ore di CIG in deroga. Valori %**

Classe di ampiezza delle ore di CIGD sul totale	Non presenti in archivio SIP (Reinseriti)	Sospesi			Licenziati			Totale
		CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupa-zione sospesi	Disoccu-pazione ordinaria e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	
al 100% (zero ore)	27,14%	28,91%	13,86%	11,63%	0,73%	2,70%	15,03%	100,00%
dal 75% a 99%	36,09%	28,37%	11,94%	14,67%	1,44%	2,79%	4,69%	100,00%
dal 50% al 74%	40,67%	29,55%	11,47%	11,27%	3,44%	1,50%	2,10%	100,00%
dal 25% al 49%	46,97%	31,03%	8,84%	6,61%	4,74%	0,85%	0,95%	100,00%
fino al 24%	55,95%	26,96%	6,88%	3,70%	5,50%	0,57%	0,43%	100,00%
Totale complessivo	**42,67%**	**29,03%**	**10,22%**	**8,76%**	**3,47%**	**1,52%**	**4,33%**	**100,00%**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Tabella 3.10 **Analisi Longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento in deroga nel 2010 (N=209.923).) e status a 12 mesi dalla conclusione del trattamento. Valori percentuali per status, e settore. Valori %**

Settori	Lavoratori non presenti nel SIP (reintegrati)	Sospesi			Licenziati			Totale complessivo	
		CIG in deroga	CIG straordin.	Disocc. e sospesi	Disocc. Ordin. e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	V%	V.A
Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo	49,31%	24,98%	9,44%	4,01%	7,32%	0,87%	4,08%	100,00%	32485
Industrie tessili e dell'abbigliamento	33,39%	26,58%	14,27%	5,43%	10,55%	0,77%	9,00%	100,00%	26354
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di auto, moto e di beni personali e per la casa	46,88%	28,15%	8,18%	0,97%	11,91%	2,69%	1,22%	100,00%	21008
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	50,62%	27,99%	11,57%	0,42%	4,60%	4,31%	0,49%	100,00%	11445
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività imprenditoriali e professionali	40,47%	40,69%	7,25%	0,60%	8,32%	2,22%	0,46%	100,00%	20744
Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche	38,25%	20,64%	16,81%	4,27%	6,61%	0,96%	12,47%	100,00%	9265
Altre industrie manifatturiere	47,72%	23,11%	5,56%	7,76%	11,29%	0,73%	3,83%	100,00%	9602

›››

segue
Tabella 3.10

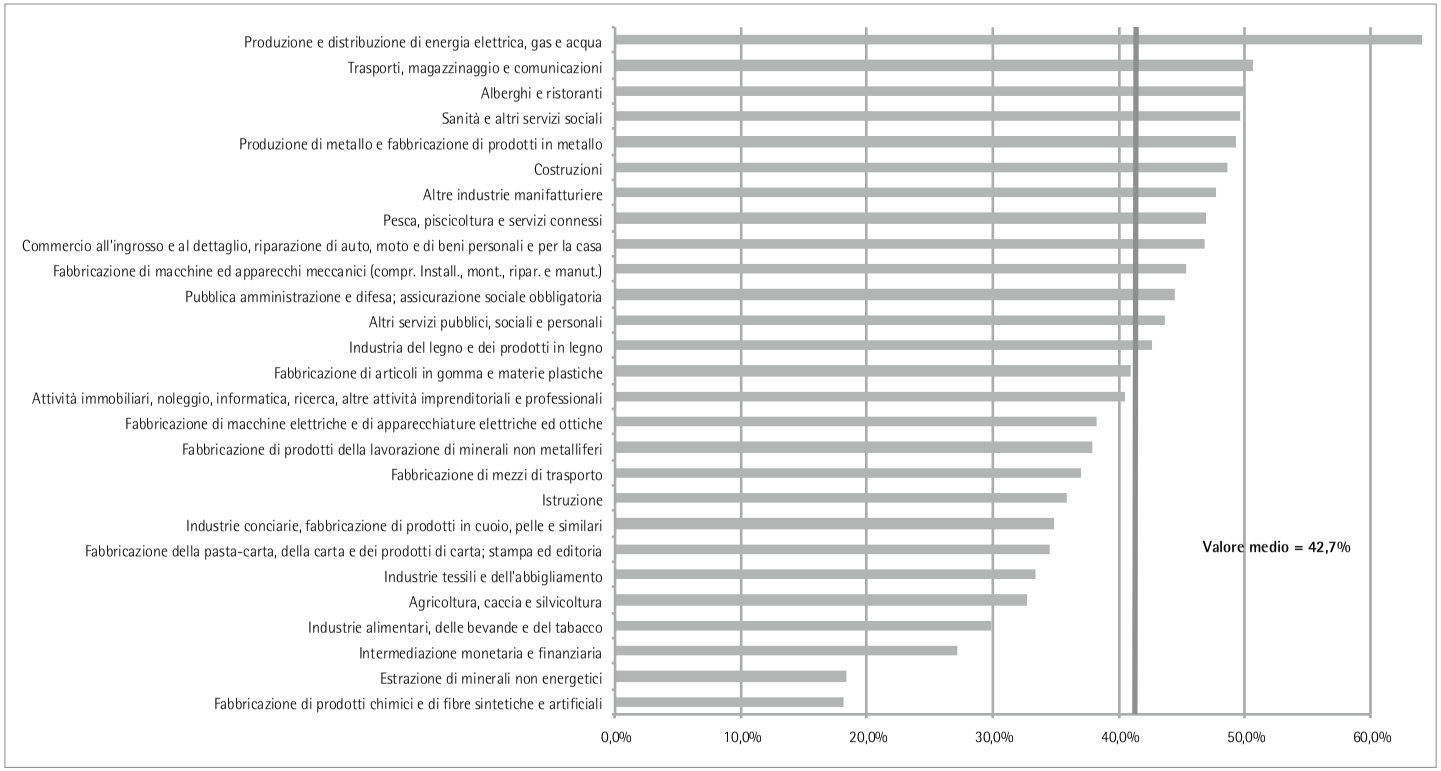
Settori	Lavoratori non presenti nel SIP (reintegrati)	Sospesi			Licenziati			Totale complessivo	
		CIG in deroga	CIG straordin.	Disocc. e sospesi	Disocc. Ordin. e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	V%	V.A
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (compr. Install., mont., ripar. e manut.)	45,32%	29,54%	7,69%	2,85%	7,01%	1,07%	6,51%	100,00%	8305
Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	34,83%	28,13%	11,11%	14,78%	7,41%	0,94%	2,79%	100,00%	9429
Costruzioni	48,62%	26,38%	7,15%	2,48%	10,86%	1,88%	2,63%	100,00%	9951
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	46,99%	31,66%	0,54%	0,00%	20,78%	0,02%	0,00%	100,00%	4409
Altri servizi pubblici, sociali e personali	43,65%	38,20%	8,76%	1,40%	5,28%	2,08%	0,64%	100,00%	7709
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plast.	40,97%	26,44%	11,46%	2,51%	6,11%	1,01%	11,49%	100,00%	3778
Industria del legno e dei prodotti in legno	42,61%	27,72%	5,24%	8,63%	13,13%	1,05%	1,62%	100,00%	3893
Fabbricazione della pasta-carta, della carta e dei prodotti di carta; stampa ed editoria	34,51%	34,20%	9,02%	2,75%	8,31%	0,94%	10,27%	100,00%	3924

segue
Tabella 3.10

Settori	Lavoratori non presenti nel SIP (reintegrati)	Sospesi			Licenziati			Totale complessivo	
		CIG in deroga	CIG straordin.	Disocc. e sospesi	Disocc. Ordin. e altri sussidi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	V%	V.A
Alberghi e ristoranti	49,95%	25,89%	7,36%	3,95%	11,44%	0,99%	0,42%	100,00%	4755
Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	37,89%	29,61%	10,84%	3,61%	8,57%	1,03%	8,45%	100,00%	4759
Fabbricazione di mezzi di trasporto	37,05%	23,42%	19,01%	2,54%	7,58%	2,34%	8,06%	100,00%	3587
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	29,91%	42,81%	6,58%	0,53%	7,83%	0,94%	11,40%	100,00%	2658
Sanità e altri servizi sociali	49,69%	42,49%	3,36%	0,00%	4,30%	0,14%	0,02%	100,00%	4912
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	18,16%	15,52%	51,19%	0,65%	3,27%	0,59%	10,62%	100,00%	3061
Totale settori	**42,67%**	**29,03%**	**10,22%**	**3,47%**	**8,76%**	**1,52%**	**4,33%**	**100,00%**	**209923**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Figura 3.4 **Analisi Longitudinale dei lavoratori percettori di un primo trattamento in deroga nel 2010 (N=209.923) non più presenti nel sistema informativo dopo 12 mesi dalla conclusione del trattamento (Reintegrati). Valori %**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Le **tabelle 3.11 e 3.12** riportano le distribuzioni in valore assoluto e percentuale per tipologia di trattamento e regione. Analogamente a quanto osservato nella coorte dei percettori di CIG in deroga del 2009, la rappresentazione regionale dell'analisi longitudinali, relativa al 2010, a dodici mesi dalle fine del trattamento permette di distinguere le diverse distribuzioni di reintegrati, sospesi e licenziati per tipo di trattamento.
In tutte le regioni la percentuale di lavoratori che dai trattamenti in deroga passano ai sussidi di disoccupazione (**tabella 3.12**) è lievemente in crescita, ma anche nelle regioni dove la platea di lavoratori è maggiore l'incidenza delle transizioni verso la disoccupazione resta relativamente ridotta. In Lombardia la percentuale di lavoratori che percepisce dopo la CIG in deroga un trattamento di disoccupazione è nella media, ma cresce la quota di lavoratori reintegrati che raggiunge quota 46%, tre punti percentuali superiori a quella registrata in Italia. Anche il Piemonte, dove la quota di licenziati è lievemente maggiore della media nazionale, cresce la quota dei lavoratori reinseriti che raggiunge il 46% a fronte del 26% registrato per la coorte del 2009. In queste regioni l'offerta di politiche attive nel biennio 2010 e 2011 è stata molto rilevante e quindi è possibile che proprio la partecipazione a tali misure abbia contribuito a far aumentare il numero di lavoratori reinseriti e a contenere i licenziamenti.
Nelle regioni del mezzogiorno la quota dei reinserimenti è ancora più bassa della media nazionale. Ma anche nelle regioni dove è più ampia la platea dei lavoratori in CIG in deroga, la quota di licenziati rimane relativamente bassa (in Campania è pari al 20% ed in Puglia al 29%) e, comunque, cresce la quota di lavoratori reinseriti (in Calabria raggiunge il 48%). Anche per la coorte del 2010 Veneto e Marche sono le regioni dove è più alta la quota di lavoratori che dopo il primo trattamento di CIG in deroga utilizzano le indennità di disoccupazione per sospensione.

Tabella 3.11 **Analisi longitudinale: condizione a 12 mesi dei lavoratori che nel corso del 2010 hanno concluso primo trattamento di CIG in deroga (209.923) per tipologia di AASS e Regione. Valori assoluti per regione**

Regione	Non più presenti nell'archivio SIP (reintegrati in azienda)	Altro trattamento per sospensione			Licenziato e trattati da sussidio al reddito per disoccupazione			Totale complessivo
		CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupa-zione sospesi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	Disoccu-pazione ordinaria e altri sussidi	
Abruzzo	1.974	1.639	123	4	39	120	500	4.399
Basilicata	274	109	94		17	15	23	532
Calabria	1.088	580	185	1	154	69	189	2.266
Campania	2.008	3.589	3.245	1	57	663	373	9.936
Emilia Romagna	11.609	8.683	3.250	181	533	516	2.287	27.059
Friuli Venezia Giulia	1.825	690	82	212	99	110	358	3.376
Lazio	3.407	2.758	2.529		291	565	467	10.017
Liguria	2.028	1.510	52	2	53	111	240	3.996
Lombardia	20.406	11.531	5.798	25	342	2.417	3.568	44.087
Marche	5.065	4.106	45	2.225	432	176	1.716	13.765

›››

segue
Tabella 3.11

Regione	Non più presenti nell'archivio SIP (reintegrati in azienda)	Altro trattamento per sospensione			Licenziato e trattati da sussidio al reddito per disoccupazione			Totale complessivo
		CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupa-zione sospesi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	Disoccu-pazione ordinaria e altri sussidi	
Molise	402	364	66		5	25	101	963
Piemonte	11.962	8.597	1.130	1	369	1.868	1.900	25.827
Puglia	3.544	5.131	1.798	31	168	500	646	11.818
Sardegna	907	375	970	1	32	121	285	2.691
Sicilia	1.891	905	495	3	63	214	613	4.184
Toscana	3.858	3.839	443	13	85	622	1.422	10.282
Trentino Alto Adige	219	13	6	49	15	14	68	384
Umbria	4.221	5.373	487	10	137	220	965	11.413
Val d'Aosta	48	46	1		2	2	5	104
Veneto	12.835	1.104	662	4.518	298	739	2.668	22.824
Totale complessivo	**89.571**	**60.942**	**21.461**	**7.277**	**3.191**	**9.087**	**18.394**	**209.923**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

Tabella 3.12 **Analisi longitudinale: condizione a 12 mesi dei lavoratori che nel corso del 2010 hanno concluso il primo trattamento di CIG in deroga (209.923) per tipologia di AASS e Regione. Valori assoluti per regione**

Regione	Non più presenti nell'archivio SIP (reintegrati in azienda)	Altro trattamento per sospensione			Licenziato e trattati da sussidio al reddito per disoccupazione			Totale complessivo
		CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupa-zione sospesi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	Disoccu-pazione ordinaria e altri sussidi	
Abruzzo	44,87%	37,26%	2,80%	0,09%	0,89%	2,73%	11,37%	100,00%
Basilicata	51,50%	20,49%	17,67%	0,00%	3,20%	2,82%	4,32%	100,00%
Calabria	48,01%	25,60%	8,16%	0,04%	6,80%	3,05%	8,34%	100,00%
Campania	20,21%	36,12%	32,66%	0,01%	0,57%	6,67%	3,75%	100,00%
Emilia Romagna	42,90%	32,09%	12,01%	0,67%	1,97%	1,91%	8,45%	100,00%
Friuli Venezia Giulia	54,06%	20,44%	2,43%	6,28%	2,93%	3,26%	10,60%	100,00%
Lazio	34,01%	27,53%	25,25%	0,00%	2,91%	5,64%	4,66%	100,00%
Liguria	50,75%	37,79%	1,30%	0,05%	1,33%	2,78%	6,01%	100,00%
Lombardia	46,29%	26,16%	13,15%	0,06%	0,78%	5,48%	8,09%	100,00%
Marche	36,80%	29,83%	0,33%	16,16%	3,14%	1,28%	12,47%	100,00%
Molise	41,74%	37,80%	6,85%	0,00%	0,52%	2,60%	10,49%	100,00%
Piemonte	46,32%	33,29%	4,38%	0,00%	1,43%	7,23%	7,36%	100,00%

›››

segue
Tabella 3.12

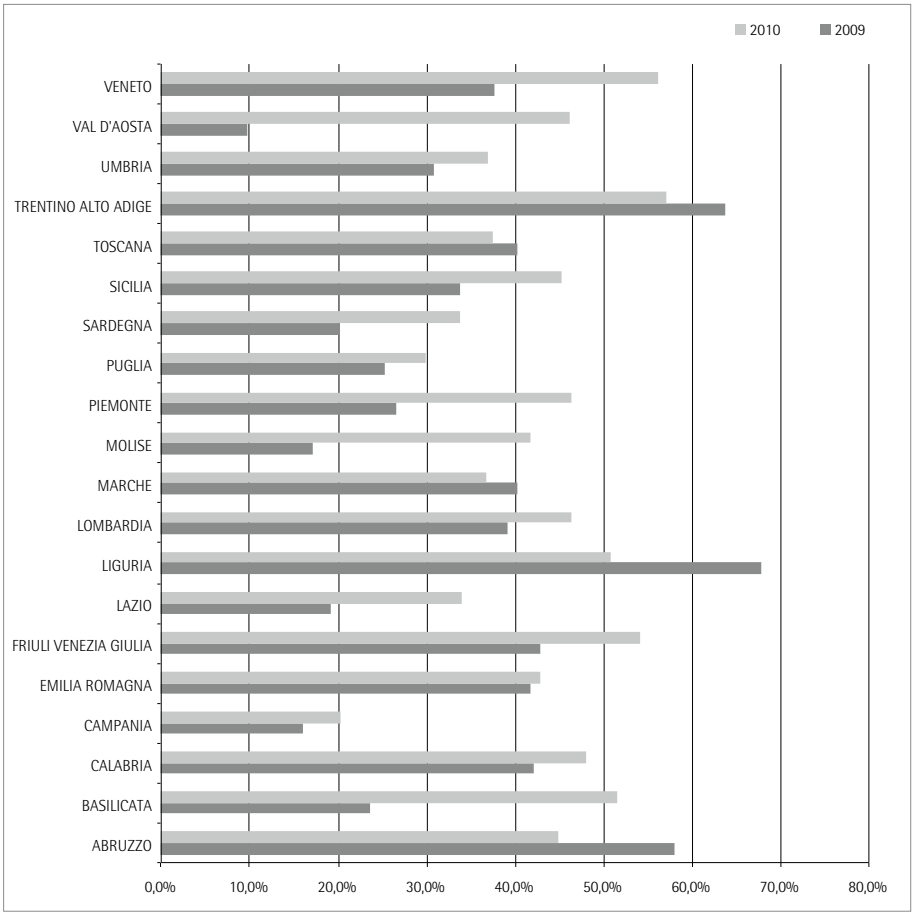
Regione	Non più presenti nell'archivio SIP (reintegrati in azienda)	Altro trattamento per sospensione			Licenziato e trattati da sussidio al reddito per disoccupazione			Totale complessivo
		CIG in deroga	CIG straordinaria	Disoccupa-zione sospesi	Mobilità in deroga	Mobilità ordinaria	Disoccu-pazione ordinaria e altri sussidi	
Puglia	29,99%	43,42%	15,21%	0,26%	1,42%	4,23%	5,47%	100,00%
Sardegna	33,70%	13,94%	36,05%	0,04%	1,19%	4,50%	10,59%	100,00%
Sicilia	45,20%	21,63%	11,83%	0,07%	1,51%	5,11%	14,65%	100,00%
Toscana	37,52%	37,34%	4,31%	0,13%	0,83%	6,05%	13,83%	100,00%
Trentino Alto Adige	57,03%	3,39%	1,56%	12,76%	3,91%	3,65%	17,71%	100,00%
Umbria	36,98%	47,08%	4,27%	0,09%	1,20%	1,93%	8,46%	100,00%
Val d'Aosta	46,15%	44,23%	0,96%	0,00%	1,92%	1,92%	4,81%	100,00%
Veneto	56,23%	4,84%	2,90%	19,79%	1,31%	3,24%	11,69%	100,00%
Totale complessivo	**42,67%**	**29,03%**	**10,22%**	**3,47%**	**1,52%**	**4,33%**	**8,76%**	**100,00%**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

A conclusione delle analisi sulle due coorti considerate è possibile confrontare puntualmente i risultati ottenuti al fine di verificare se nel biennio 2010-2011, biennio in cui sono stati realizzati la gran parte degli interventi di politica attiva da parte delle Regioni, il grado di funzionamento dell'ammortizzatore CIG in deroga sia stato più efficace. In altre parole, pur non potendo in questa sede avanzare ipotesi di relazione causa/effetto o analisi di tipo controfattuale[3], è possibile mediante un semplice confronto temporale, verificare le differenze tra la coorte del 2009 e quella del 2010 in termini di cambiamento di status a distanza di 12 mesi dalla fine del trattamento in CIG in deroga.
La **figura 3.5** mostra il confronto regionale per la quota di lavoratori reintegrati in azienda da cui si evince come la percentuale di lavoratori reinseriti (non più presenti nell'archivio) sia in crescita in quasi tutte le regioni. Ovviamente, poiché non è possibile attribuire tali risultati positivi al quadro congiunturale (la crisi nel biennio 2010-2011 è peggiorata), è plausibile attribuire tale risultato ad un aumento dell'offerta di politiche attive che sembrano incidere positivamente sulla funzione dell'ammortizzatore, aumentandone l'efficacia come "alternativa" alla disoccupazione.
Analogamente la **figura 3.6** mostra il confronto per regione della platea dei licenziati (ossia di coloro che nei 12 mesi successivi risultano percettori di indennità di mobilità o di disoccupazione) ed anche in questo caso si osserva una quota di licenziati solo lievemente maggiore rispetto a quella registrata per la coorte 2009.
Si può dunque affermare, che gli **investimenti in politica attiva** realizzati nel contesto dell'Accordo Stato Regioni, hanno favorito un uso corretto della CIG in deroga e l'uso integrato delle risorse nazionali e regionali (incluso il contributo del FSE), ha, quindi, permesso di contenere i fenomeni di crisi aziendale, favorendo il recupero di produttività delle imprese ed evitando licenziamenti molto più significativi di quelli registrati.

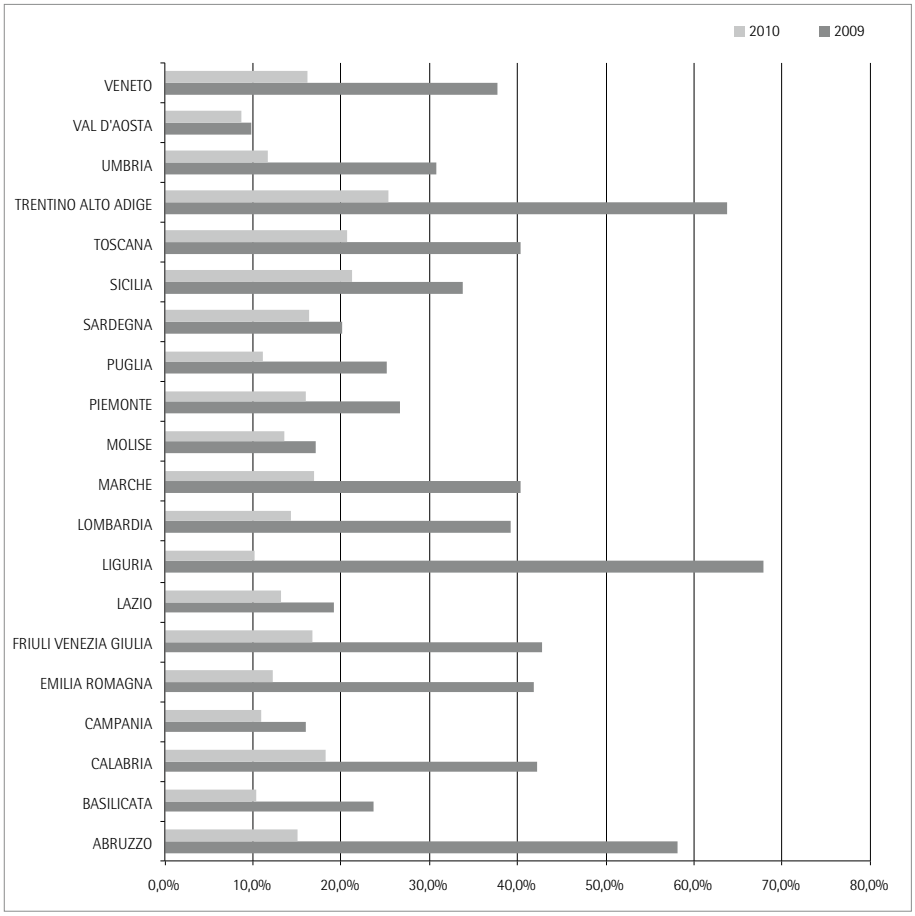
3. Si veda a questo proposito i risultati della Commissione Trivellato - CNEL 2010. www.cnel.it/ documenti

Figura 3.5 **Analisi Longitudinale. Confronto regionale per la quota di lavoratori reinseriti a distanza di 12 mesi relativamente alla coorti 2009 e 2010. Valori %**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps
(*) Il valore relativo alla Valle D'Aosta non è disponibile per il 2009

Figura 3.6 **Analisi Longitudinale. Confronto regionale per la quota di lavoratori licenziati a distanza di 12 mesi relativamente alla coorti 2009 e 2010. Valori %**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps
(*) Il valore relativo alla Valle D'Aosta non è disponibile per il 2009

3.2 L'analisi degli sbocchi occupazionali dei lavoratori in mobilità in deroga

Il secondo studio longitudinale ha riguardato gli esiti occupazionali della seconda platea di percettori interessata dall'Accordo Stato Regioni. Operativamente sono state analizzate due coorti di lavoratori in Mobilità, ordinaria ed in deroga, composte dalla platea dei percettori *che avevano iniziato* il trattamento di mobilità nel 2009, andando a verificare se tali lavoratori nei 24 mesi successivi avessero o meno sottoscritto un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato.
La **figura 3.7** illustra i risultati relativamente alla prima coorte (lavoratori che hanno iniziato un trattamento di **Mobilità in deroga** nel 2009). Dei **18.925** lavoratori considerati, nei 24 mesi successivi:

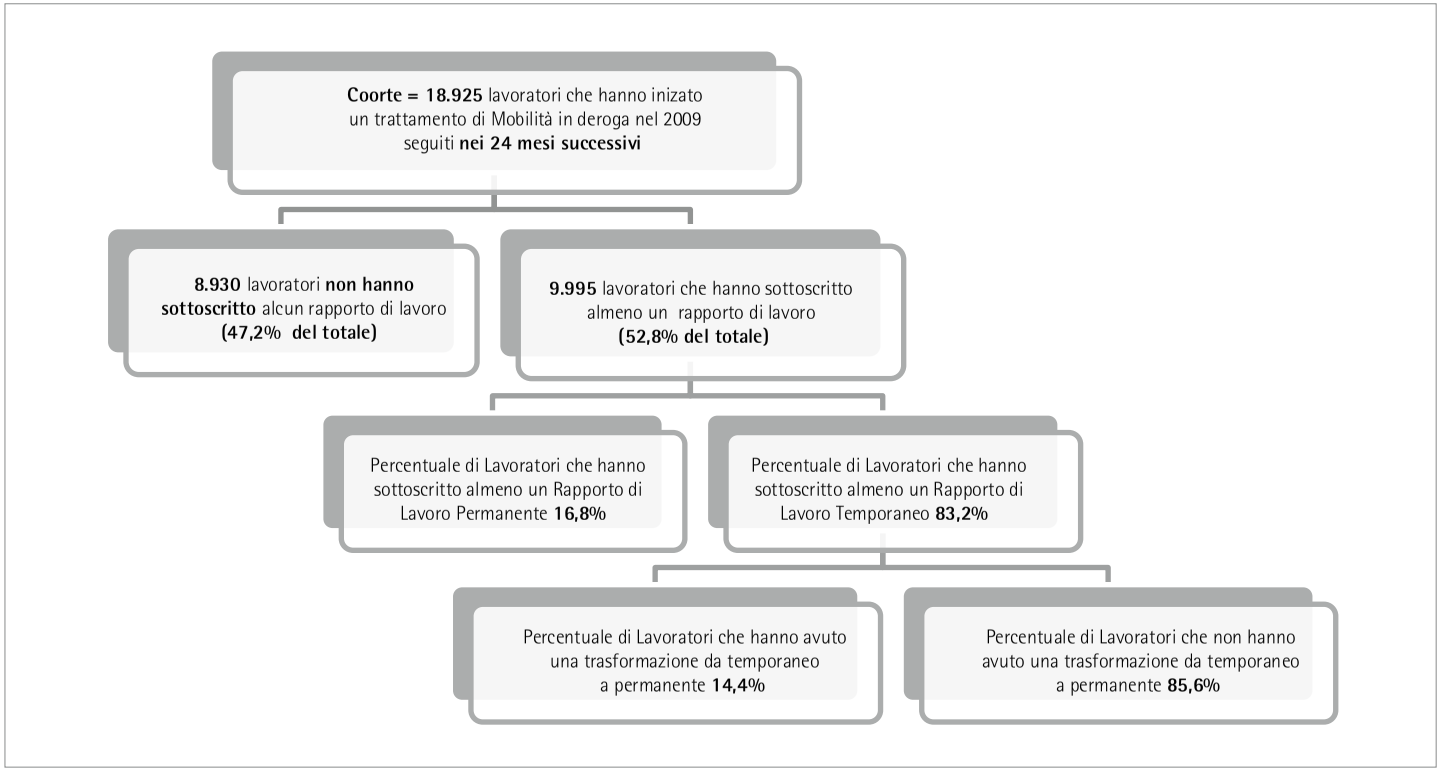
- **8.930** non hanno sottoscritto alcun rapporto di lavoro (47,2% del totale);
- **9.925** hanno sottoscritto almeno un rapporto di lavoro (52,8% del totale).

Si tratta di un risultato molto interessante nel contesto congiunturale attuale, soprattutto se si considera che tra coloro che hanno avuto un rapporto di lavoro, il 16,8% ha sottoscritto un contratto a carattere permanente e il restante 84,2% di natura temporanea. Fatto 100 il numero di questi ultimi, infine, nel 14% dei casi il contratto è stato trasformato in un rapporto di lavoro standard (permanente).
La **figura 3.8** riporta i risultati relativamente alla **Mobilità ordinaria**. Tale ammortizzatore non rientra tra gli ambiti di applicazione degli accordi sottoscritti ma, proprio per questo, l'osservazione dei processi di transizione professionale fornisce un importante parametro di confronto. I lavoratori in Mobilità ordinaria che hanno avviato il trattamento nel 2009 sono **62.747** e nel corso dei 24 mesi successivi:

- **32.670** lavoratori non hanno sottoscritto alcun rapporto di lavoro (52,1% del totale);
- **30.077** hanno sottoscritto almeno un rapporto di lavoro (47,9% del totale).

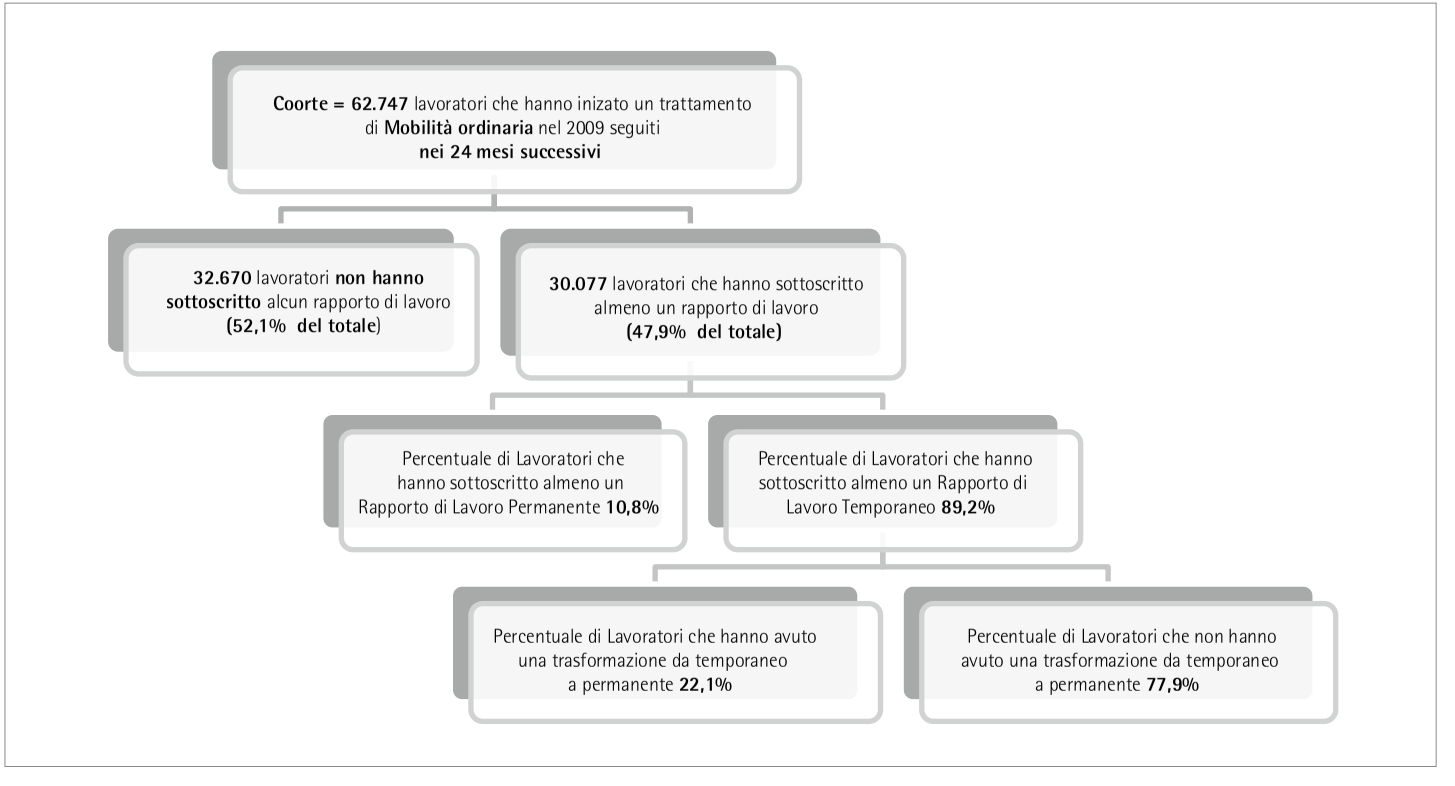
Come si evince dai dati la probabilità di sottoscrivere un contratto di lavoro è maggiore per la deroga rispetto all'ordinaria ed i cinque punti percentuali di differenza sono molto significativi. Tanto più se si considerano le caratteristiche delle due platee di riferimento sia per quanto riguarda le imprese sia per quanto riguarda i lavoratori.
La mobilità ordinaria interessa crisi aziendali strutturali, i lavoratori possono beneficiarne anche per lungo tempo e per il reinserimento i lavoratori possono contare soprattutto sugli incentivi di legge. Ma i processi di attivazione dei lavoratori sono meno frequenti. Al contrario la mobilità in deroga, proprio perché inserita nell'accordo, ha potuto contare su minori incentivi "automatici" all'assunzione ma su un'offerta di politiche attive significativamente maggiore. In questo contesto, va sottolineato anche un secondo importante risultato: la quota di lavoratori che hanno sottoscritto un rapporto di lavoro permanente è maggiore per la mobilità in deroga (16,8%) rispetto alla ordinaria (10,8%).

Figura 3.7 **Analisi Longitudinale. Lavoratori che hanno iniziato un trattamento di Mobilità in deroga nel 2009. che a distanza di 24 mesi hanno o meno sottoscritto almeno un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato. Valori %**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps e SISCO Ministero del lavoro

Figura 3.8 **Analisi Longitudinale. Lavoratori che hanno iniziato un trattamento di Mobilità ordinaria nel 2009. che a distanza di 24 mesi hanno o meno sottoscritto almeno un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato. Valori %**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps e SISCO Ministero del lavoro

È possibile analizzare più in profondità la composizione del gruppo di lavoratori che ha sottoscritto almeno un rapporto di lavoro. La distribuzione per età è riportata nella **tabella 3.13** che anche in questo caso distingue tra mobilità in deroga e ordinaria. Come risulta dai dati i lavoratori in Mobilità in deroga che hanno sottoscritto almeno un contratto di lavoro sono, nel 49% dei casi, al di sotto dei 34 anni. Nella mobilità ordinaria la stessa classe di età arriva a poco più del 20%. È dunque evidente quale contributo possono offrire le politiche attive ad un bacino di lavoratori più giovani ed è quindi verosimile che i migliori risultati in termini occupazionali della mobilità in deroga derivino proprio dalla presenza di una capillare rete di offerta da parte delle Regioni.
Di notevole interesse sono, inoltre, i dati riportati nella tabella **3.14** riferita ai giorni medi di attesa dei lavoratori in mobilità per sottoscrivere almeno un rapporto di lavoro. Come è facile osservare, in media, vengono impiegati 278 giorni nella Mobilità in deroga e 226 nella Mobilità ordinaria, il che sta ad indicare che il lavoratore in media permane nel trattamento di disoccupazione per circa nove mesi. Sebbene sia più lunga l'attesa media per la deroga è interessante osservare il netto vantaggio della componente femminile
Le tabella **3.15** propone, infine, la distribuzione percentuale degli esiti per regione rispettivamente per la Mobilità in deroga e per la Mobilità ordinaria evidenziando scenari sensibilmente diversi.
Comunque, al di là delle diverse condizioni di contesto, caratterizzate da una domanda di lavoro molto diversa tra le regioni del sud e del nord, è interessante osservare che anche in realtà come la Campania, la Puglia e della Calabria la quota di lavoratori che sottoscrive un rapporto di lavoro supera il 25%, un risultato decisamente rilevante.

Tabella 3.13 **Analisi Longitudinale. Lavoratori che hanno iniziato la mobilità nel 2009 seguiti per i 24 mesi successivi. Lavoratori che hanno sottoscritto almeno un rapporto di lavoro per età. Valori %**

Lavoratori che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro per classe di età	Mobilità in deroga	Mobilità Ordinaria
Fino a 24 anni	15,6	1,2
25-29	18,9	6,4
30-34	14,8	13,3
35-39	14,2	17,9
40-44	13,8	18,9
45-49	10,5	16,6
50-54	6,8	13,7
55-59	3,9	10,9
60-64	1,3	1,0
65 ed oltre	0,1	0,0
Totale	**100,0**	**100,0**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps e SISCO (Sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie)

Tabella 3.14 **Analisi Longitudinale. Lavoratori che hanno iniziato la mobilità nel 2009 seguiti per i 24 mesi successivi. Media dei giorni di attesa dei Lavoratori che hanno sottoscritto almeno un rapporti di lavoro per sesso. Valori %**

Sesso	Attesa media (gg) Mobilità in deroga	Attesa media (gg) mobilità ordinaria
Femmine	262	229
Maschi	287	224
Totale coorte	**278**	**226**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps e SISCO (Sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie)

Tabella 3.15 **Analisi Longitudinale. Lavoratori che hanno iniziato la mobilità in deroga nel 2009 seguiti per i 24 mesi successivi. Rapporti di lavoro sottoscritti per tipologia di rapporto**

	Mobilità in deroga			Mobilità ordinaria		
	Nessun Rapporto di lavoro	Almeno un Rapporto di lavoro	Totale	Nessun Rapporto di lavoro	Almeno un Rapporto di lavoro	Totale
Abruzzo	33,0	67,0	100	42,7	57,3	100
Basilicata	73,5	26,5	100	50,5	49,5	100
Calabria	71,3	28,7	100	74,5	25,5	100
Campania	74,5	25,5	100	70,4	29,6	100
Emilia Romagna	31,6	68,4	100	50,5	49,5	100
Friuli Venezia Giulia	26,6	73,4	100	45,6	54,4	100
Lazio	46,4	53,6	100	64,7	35,3	100
Liguria	19,2	80,8	100	52,7	47,3	100
Lombardia	31,4	68,6	100	54,4	45,6	100
Marche	21,2	78,8	100	25,0	75,0	100
Molise	45,6	54,4	100	42,4	57,6	100
Piemonte	31,1	68,9	100	62,1	37,9	100
Puglia	65,5	34,5	100	55,4	44,6	100
Sardegna	62,4	37,6	100	58,8	41,2	100
Sicilia	61,7	38,3	100	65,2	34,8	100
Toscana	50,0	50,0	100	39,3	60,7	100
Trentino Alto Adige	56,3	43,8	100	58,0	42,0	100
Umbria	40,2	59,8	100	57,3	42,7	100
Val d'Aosta	60,0	40,0	100	42,5	57,5	100
Veneto	34,3	65,7	100	40,1	59,9	100
Totale	47,2	52,8	100	52,1	47,9	100

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps e SISCO (Sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie)

Si può dunque concludere, sulla base delle nuove evidenze emerse nella analisi degli sbocchi professionali dei lavoratori in mobilità in deroga, che l'effetto positivo delle politiche attive realizzate dalle Regioni nell'ambito dell'Accordo ci sia stato, considerando, appunto, la rilevante quota di lavoratori che hanno sottoscritto un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato nei 24 mesi successivi all'inizio del trattamento, trattamento che, come sottolineato in più parti, ha potuto beneficiare dell'offerta di politiche attive messe in campo dalle Regioni nell'ambito dell'Accordo. Ovviamente anche in questo caso per valutare puntualmente misurare gli effetti delle misure di attivazione sarebbe stato necessario sviluppare tecniche di analisi più approfondite rilevando per ciascun percettore, di quali politiche attive abbia beneficiato, analisi questa che - previa la possibilità di accesso e utilizzazione dei microdati sulle politiche attive - in futuro potrà essere realizzata.

3.3 Indicatori regionali

Una volta descritti i principali risultati degli studi longitudinali, che offrono uno spaccato interessante sul funzionamento degli ammortizzatori in deroga e sugli effetti delle politiche attive, è possibile rappresentare in forma sintetica il processo di attuazione dell'Accordo Stato Regioni in relazione alle diverse realtà regionali. Per questa ragione sono stati selezionati una serie di indicatori che permettono di rappresentare non solo i risultati complessivi ma la loro declinazione territoriale. Le famiglie di indicatori adottate sono due:

a. gli **indicatori regionali di funzionamento degli ammortizzatori in deroga** tratti dall'analisi longitudinale sulla Cassa integrazione in deroga, che permettono di rappresentare la funzione di "ammortizzatore" delle misure in deroga e tale funzione viene rappresentata dalla quota di lavoratori reintegrati e da quella dei licenziati: quanto maggiore è la prima tanto più l'ammortizzatore svolge il proprio ruolo e parallelamente quanto minore è la quota di licenziati, tanto maggiore sarà la funzione di contrasto alla disoccupazione.
b. **Indicatori regionali di occupabilità dei lavoratori in mobilità in deroga,** indicatore di grande utilità ai fini della valutazione di efficacia delle politiche attive realizzate dalle regioni.

La **tabella 3.16** mostra come, complessivamente, l'ammortizzatore in deroga abbia funzionato. Infatti la quota di lavoratori in CIG in deroga reinseriti al termine del primo trattamento cresce tra il 2009 ed il 2010 passando dal 36 al 42%. Tuttavia ciò non accade dappertutto. In Abruzzo, Liguria e nelle Marche la percentuale si riduce anche se di poco. Analoga situazione si registra con i licenziamenti, mediamente attestati al 13-14%, ma in alcune regioni in crescita in modo più significativo. Se si esclude la Valle D'Aosta il cui dato è influenzato da una numerosità bassissima della platea dei

percettori di CIG in deroga, le realtà in cui il fenomeno dei licenziamenti dopo la CIG in deroga è più rilevante sono Lombardia, Friuli Venezia Giulia e Veneto.

Tabella 3.16 **Indicatori di efficacia degli ammortizzatori in deroga. Analisi longitudinale dei lavoratori in CIG in deroga per status dopo 12 mesi al termine del trattamento. Coorti 2009 e 2010**

	Percettori di CIG in deroga che hanno terminato nel 2009 e reinseriti in azienda nel corso dei 12 mesi successivi	Percettori di CIG in deroga che hanno terminato nel 2009 e licenziati nel corso dei 12 mesi successivi	Percettori di CIG in deroga che hanno terminato nel 2010 e reinseriti in azienda nel corso dei 12 mesi successivi	Percettori di CIG in deroga che hanno terminato nel 2010 e licenziati nel corso dei 12 mesi successivi
Abruzzo	**58,08**	16,52	44,87	14,99
Basilicata	23,66	30,92	51,50	**10,34**
Calabria	42,16	32,58	48,01	18,19
Campania	15,93	12,88	20,21	10,99
Emilia Romagna	41,77	9,57	42,90	12,33
Friuli V.G.	42,85	**14,74**	**54,06**	16,79
Lazio	19,19	16,90	34,01	13,21
Liguria	**67,79**	**5,94**	50,75	**10,12**
Lombardia	39,22	**10,95**	46,29	14,35
Marche	40,24	18,74	36,80	16,89
Molise	17,05	20,99	41,74	13,61
Piemonte	26,58	15,81	46,32	16,02
Puglia	25,24	10,26	29,99	11,12
Sardegna	20,08	6,55	33,70	16,28
Sicilia	33,85	17,33	45,20	21,27
Toscana	40,33	20,00	37,52	20,71
Trentino A.A.	**63,81**	13,89	**57,03**	25,27
Umbria	30,77	12,13	36,98	11,59
Valle d'Aosta	9,78	71,20	46,15	8,65
Veneto	37,76	12,94	**56,23**	16,24
Italia	**36,46**	**13,68**	**42,67**	**14,61**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps

L'ultimo indicatore regionale considerato riguarda gli sbocchi occupazionali dei lavoratori in **mobilità in deroga,** ed è calcolato in base ai risultati dell'analisi longitudinale precedentemente descritta. L'indicatore è dato dalla percentuale di lavoratori che hanno iniziato la mobilità in deroga nel 2009 e che hanno trovano un lavoro dipendente o parasubordinato nei 24 mesi successivi. Si tratta anche in questo caso di un parametro importante che va letto alla luce di quanto evidenziato nella tabella precedente ossia l'elevata partecipazione (presa in carico) dei percettori di mobilità in deroga alle politiche attive messe in campo dalle regioni.
Come si evince dai dati contenuti nella **tabella 3.17** anche nelle regioni del mezzogiorno, ed in particolare in Puglia, Campania e Calabria la percentuale di reiserimento è minore della media nazionale ma è comunque sempre superire al 25%. Complessivamente, quindi, le percentuali di reinserimento sono soddisfancenti in tutte le Regioni (tenendo conto ovviamente delle condizioni di contesto sociale ed economico) e considerando i dati relativi ai livelli di partecipazione alle politiche attive, si può affermare che le misure di attivazione abbiano contribuito significativamente a favorire il reinserimento dei lavoratori in mobilità in deroga e, nonstante le differenze territoriali, il processo di intergrazione tra politiche attive e passive comuncia a consolidarsi, nella prospettiva indicata dall'Accordo Stato Regioni.

Tabella 3.17 **Indicatori di occupabilità dei lavoratori in mobilità in deroga Lavoratori che hanno iniziato la mobilità in deroga nel 2009 e che hanno sottoscritto almeno un rapporto di lavoro nei 24 mesi successivi. Valori % sul totale**

	Lavoratori che hanno iniziato la mobilità in deroga nel 2009 e che hanno sottoscritto almeno un rapporto di lavoro nei 24 mesi successivi. Valori % sul totale
Abruzzo	67
Basilicata	26,5
Calabria	28,7
Campania	25,5
Emilia Romagna	68,4
Friuli	73,4
Lazio	53,6
Liguria	80,8
Lombardia	68,6
Marche	78,8
Molise	54,4
Piemonte	68,9
Puglia	34,5
Sardegna	37,6
Sicilia	38,3
Toscana	50
Trentino Alto Adige	43,8
Umbria	59,8
Valle d'Aosta	40
Veneto	65,7
Totale complessivo	52,8

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati SIP - Inps e sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie Ministero del lavoro

4 Analisi trasversale dei modelli regionali di intervento nell'ambito dell'Accordo Stato Regioni sulle misure in deroga

4.1 Sintesi degli elementi principali emersi dalla ricognizione regionale[1]

L'attuazione dell'Accordo Stato Regioni del 12 febbraio 2009 mette in evidenza l'estrema eterogeneità degli assetti e delle risposte da parte dei territori ai bisogni delle imprese coinvolti nella crisi economica e dei lavoratori sospesi o licenziati.
Oltre al più ristretto ambito di intervento degli AASS in deroga, la platea dei destinatari degli interventi si è profondamente modificata sia dal punto di vista quantitativo (la crisi ha colpito anche settori in crescita) che qualitativo (come ad esempio i lavoratori a tempo determinato o gli apprendisti) e, a fronte di tale mutamento, la gran parte delle Regioni hanno saputo approntare strategie nuove, in parte capitalizzando le esperienze di accompagnamento e le misure e i servizi di attivazione per disoccupati e sospesi realizzate nel corso degli ultimi decenni, a partire, almeno, dall'utilizzazione dei Fondi residui della programmazione FSE 1989-1993[2].
L'attivazione e la gestione delle procedure vede il coinvolgimento - articolato spesso su più livelli - di attori istituzionali di livello centrale come, ad esempio, l'INPS e dei livelli decentrati regionale e provinciale, come l'insieme delle strutture amministrative e di servizi operanti nell'ambito del lavoro e della formazione professionale. In tale contesto *capacità operativa delle strutture di servizio* e *tempi di attivazione* sono condizione necessaria e indispensabile per un'adeguata risposta a lavoratori e aziende. Si tratta in verità di condizioni ampiamente diffuse sul territorio nazionale, dalle quali - nei diversi

1. Per una descrizione analitica delle procedure e dei modelli di intervento regionale si rimanda al successivo Capitolo 5.
2. Ci si riferisce al Programma operativo "Residui" realizzato dall'ex UCOFPL del Ministero del Lavoro e dalle ex Agenzie del Lavoro (all'epoca in fase di regionalizzazione) realizzato nel 1995-1996 allo scopo di fronteggiare gli effetti occupazionali della crisi economica del 1993-1994. Cfr. A. Bulgarelli e M. Giovine (a cura di), *Politiche formative e lavoratori in mobilità*, collana Isfol - Franco Angeli, Milano 1997. Per i successivi approfondimenti valutativi: A. Bulgarelli, A. De Sanctis, R. De Vincenzi, *Impact of retraining schemes for long term unemployed cofinanced by the European Social Fund*, relazione presentata alla "European Conference on Evaluation Practice in the Field of Structural Policies", Programma MEANS, Siviglia, 1998 http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docconf/seville/sevil_en.htm.

contesti regionali e spesso, in una stessa regione, provinciali - sono stati progettati e implementati assetti e soluzioni tra loro diversificate.
Del resto, l'intervento congiunto sullo stesso lavoratore del sostegno al reddito e delle misure di attivazione, con dell'Accordo e l'utilizzo del Fse, rappresenta il punto di partenza formalmente vincolante dell'esperienza maturata sino ad oggi. E, a circa un anno di distanza dall'ultimo monitoraggio, trova ampia conferma ciò che accomuna tutte i modelli d'intervento regionali: la partecipazione alle iniziative di politica attiva è, per il lavoratore, condizione indispensabile per l'ottenimento del sostegno economico. E l'orientamento prevalente vede l'individuo percettore al centro di un intervento pubblico, spesso svolto con la collaborazione dei privati, articolato sulle sue esigenze e (meno spesso) su quelle espresse dal sistema produttivo locale.
L'insieme dei modelli regionali mostrano un primo elemento comune: le articolazioni territoriali dei *servizi competenti al lavoro (pubblici e privati)* prendono in carico i lavoratori e le lavoratrici interessate e li inseriscono nei percorsi di orientamento, formazione o accompagnamento organizzati sul territorio. La convocazione (o la presentazione diretta) del soggetto presso il centro individuato come competente va a dare seguito a quanto previsto nella Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID). Ad eccezione di Lombardia, Veneto, Sicilia e (per il trattamento dei lavoratori sospesi) Umbria e Friuli V.G. che presentano modelli organizzativi del sistema (in senso ampio) di servizi al lavoro originali rispetto al resto d'Italia, la tendenza più diffusa vede il Centro per l'impiego pubblico (che può assumere denominazioni originali) come soggetto centrale o quanto meno responsabile del primo momento di accoglienza del percettore dopo la firma (solitamente in azienda) della DID, configurandosi quindi come nodo di certificazione anche amministrativa dell'avvio del processo. Tale avvio si configura normalmente attraverso la stipula di una forma pattizia (patto di servizio o similari) tra utente e Centro.
I servizi competenti proseguono successivamente il loro percorso, ancora sostanzialmente comune in tutti i contesti analizzati e finalizzato a completare le conoscenze del lavoratore ed a migliorarne l'orientamento sull'offerta formativa e sulle opportunità del mercato del lavoro. In questa fase il servizio competente provvede ad effettuare la ricognizione delle competenze possedute dal lavoratore, a rilevarne le esigenze e le aspettative. I servizi in tale ambito offrono orientamento utile alla definizione delle caratteristiche degli interventi che potranno essere formalizzati nel Piano di azione individuale. All'interno di questa fase del percorso, successiva alla "presa in carico", la qualità del servizio è subordinata alle condizioni organizzative e logistiche in cui si svolge il processo. Nei periodo di forte concentrazione dell'utenza da trattare, i servizi competenti fronteggiano la situazione nel migliore dei modi ma tra questi è compresa una deroga agli standard di qualità dei servizi.
I sistemi regionali nel corso del triennio considerato hanno avuto modo di affrontare tali criticità ampliando l'offerta, aumentando il numero di strutture competenti, definendo per queste un percorso di accreditamento che andremo ad analizzare nel paragrafo

successivo. In questa sede è importante tornare alla definizione (congiunta tra lavoratore e operatore del servizio) del Piano di azione individuale contenente il percorso di politiche attive che il lavoratore dovrà seguire per rispettare il principio di condizionalità.
Le strutture di *governance* messe in piedi per la gestione degli interventi anti-crisi e le prassi concertative adottate (tavoli, cabine, comitati ecc.) hanno avuto il compito di monitorare i fabbisogni espressi dalle imprese, svolgendo un ruolo sostitutivo ai sistemi di rilevazione dei locali andamenti del mercato del lavoro. Le caratteristiche peculiari del target di utenza coinvolto nelle misure oggetto di analisi (lavoratori in cassa integrazione sospesi anche per periodo limitati e spesso discontinui) ha spinto le Amministrazioni titolari a prevedere una ricca articolazione di politiche attive del lavoro centrate principalmente sull'offerta formativa (basata sulla disponibilità di menù a scelta tra cataloghi già pre-esistenti o costituiti ad hoc, oppure a sportello). L'orientamento prevalente è stato quello di predisporre un'offerta articolata per moduli di breve durata e auto consistenti, anche per rispondere all'esigenza di garantire la fruizione da parte di una platea molto eterogenea di destinatari.
In diversi casi le Amministrazioni regionali, anche sulla base dell'esperienza condotta dal 2008, hanno provveduto a stratificare l'universo dei destinatari, individuando, per tipologia e durata dei trattamenti, segmenti differenziati di utenza su cui intervenire in maniera più personalizzata e quindi maggiormente efficace.
Tra i criteri scelti in taluni casi si individua la variabile età (con la presenza ad esempio di priorità per over 45), in altri la tipologia di contratto (lavoratori flessibili e standard).
Nel tempo sono aumentati e migliorati i sistemi di gestione delle richieste da parte delle aziende e si è provveduto ad accelerare i processi di erogazione delle indennità attraverso il rafforzamento e la fluidificazione delle procedure di accesso ai trattamenti: modalità di richieste *on line* e sistemi informativi costruiti ad hoc hanno accresciuto la velocità e l'efficienza delle procedure.
L'incidenza della componente formativa sul complesso delle misure di contrasto alla crisi, richiama direttamente il legame tra servizi competenti e modalità di rinvio alla formazione professionale e quindi: la presenza di cataloghi formativi, preesistenti, implementati o creati ad hoc (dipendenti dai sistemi di accreditamento e autorizzazione in vigore) o l'esistenza di bandi multiservizi, aperti anche a soggetti non autorizzati.
Rispetto alla fase di rinvio alla formazione, genericamente i Centri per l'Impiego possono svolgere una funzione di guida alla scelta, indirizzo e supporto, potendo nei casi più avanzati, disporre di informazioni di ritorno circa la frequenza e il livello di raggiungimento di risultati.
Il target è stato segmentato per tipologia di AASS (distinguendo la condizione di sospensione da quella di perdita di lavoro), l'offerta di politiche attive è stata organizzata tenendo conto della diversa durata dell'ammortizzatore: di breve medio e lungo periodo in caso di sospensione (nell'arco dei 12 mesi possibili come durata massima), lungo in caso di mobilità. In alcuni casi, il criterio distintivo del target è stato semplicemente di carat-

tere temporale, indipendentemente dalla tipologia di ammortizzatore sociale percepito. Conseguentemente, a fronte di una ridotta disponibilità alla fruizione di politiche attive dettata da una condizione di sospensione breve dal lavoro, l'offerta di servizi proposti si è collocata in un *range* che va da un minimo di orientamento, informazione e accompagnamento alle scelte formative sino ad un massimo di erogazione di formazione breve. Nel caso di sospensioni lunghe o di condizioni di mobilità, l'offerta di politiche attive ha potuto prevedere un approccio più personalizzato, comprensivo di un *mix* di azioni che vanno da un minimo di orientamento approfondito e formazione sino ad un massimo di formazione lunga e accompagnamento al lavoro o consulenza all'autoimpiego.
Accanto alla tipologia di AASS e alla relativa durata, altri due fattori sono stati determinanti per la composizione dell'offerta di servizi: il livello di occupabilità del soggetto e l'oggettiva possibilità o meno di rientro in azienda.
Il primo, determinato a seguito di un primo orientamento definisce il livello di investimento in formazione o in riqualificazione e in che ambito di competenze (base, trasversali, tecnico-professionali); il secondo, contribuisce alla scelta del percorso più adatto per tempi e temi del soggetto, potendo configurare ipotesi di percorsi concordati con l'azienda stessa. In caso, invece, di prospettive incerte di rientro, per le sospensioni lunghe o per i trattamenti di disoccupazione, il lavoratore può essere interessato a percorsi di riqualificazione o di orientamento al lavoro o all'autoimpiego.
Su queste premesse, è possibile ravvisare diversi modelli di erogazione dei servizi:

1. l'individuazione di un *nucleo di servizi "obbligatori"*, lasciando poi all'incontro con i beneficiari il dettaglio di modalità attuative e tempistiche, nonché di specializzazioni successive (ad esempio: Sicilia, Provincia Autonoma di Bolzano, Provincia Autonoma di Trento, Marche, Molise, Abruzzo). Il set di servizi che fanno parte di questo ambito sono: accoglienza e informazione, orientamento e rinvio alla formazione.
2. Individuazione di *macrotopologie di servizi senza previsione di servizi a carattere obbligatorio* (ad esempio: Sardegna, Calabria, Umbria, Basilicata).
3. *Scelta di dettaglio dei singoli servizi, per caratteristiche, modularità e tempistiche*. Il set di servizi che compongono questo modello comprendono oltre all'accoglienza e informazione, i servizi di orientamento (nelle diverse articolazioni previste), i tirocini, le azioni di accompagnamento al lavoro o alla ricollocazione professionale, l'intermediazione e l'incontro domanda offerta (ad esempio: Emilia Romagna, Lazio, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Piemonte).
4. Definizione di un *pacchetto di servizi* (ad esempio Lombardia, Veneto) o strutturazione degli stessi per macrotipologie di percorsi (ad esempio Puglia, Liguria) comprensivi di servizi al lavoro e alla formazione, opportunamente modulati e dettagliati.

In genere, la fonte principale di informazione sui provvedimenti regionali anticrisi è costituita dai portali internet regionali, in alcuni casi con la costituzione di appositi siti *ad hoc*. Del resto, gli stessi portali sono in molti casi il primo canale attraverso il quale

gli utenti (aziende e lavoratori) possono avviare l'*iter* per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga. La maggioranza delle Regioni e Province Autonome mettono a disposizione *on line* la documentazione necessaria all'avvio della procedura e diverse consentono la presentazione delle domande in via telematica. In alcuni casi (Liguria ed Emilia Romagna) la piattaforma utilizzata è quella dell'invio delle Comunicazione obbligatorie.
Oltre alla comunicazione realizzata tramite strumenti informatici, un veicolo di diffusione delle informazioni è rappresentato dai soggetti gestori delle politiche e, pertanto, Province e Centri per l'Impiego, nonché enti formativi e soggetti accreditati, a seconda del modello di gestione dei servizi adottato a livello regionale, anche attraverso la predisposizione di *brochure* e guide informative che descrivono l'offerta di servizi. Inoltre diverse Regioni hanno promosso campagne mirate *ad hoc*, attraverso i *mass-media*, allo scopo di capillarizzare al massimo la conoscenza delle azioni predisposte a livello territoriale tra i potenziali beneficiari. Va infine segnalato che diverse Regioni, grazie all'azione degli organismi territoriali con funzioni di osservatorio del mercato del lavoro locale, hanno cominciato a produrre studi e ricerche dedicati alla analisi dell'impatto della crisi, con particolare attenzione agli ammortizzatori sociali in deroga.

4.2 La scelta adottata in riferimento alla presa in carico e all'offerta di servizi al lavoro (esclusivo pubblico, sistema misto, esclusivo privato)

La definizione del ruolo dei servizi al lavoro nella gestione dei dispositivi di integrazione delle politiche passive e attive su base nazionale risulta piuttosto complessa, stante l'eterogeneità di modelli ed esperienze nel territorio, che non rende possibile una standardizzazione informativa e procedurale. In alcune Regioni (Abruzzo, Campania, Calabria, Sardegna) la regia degli interventi di politica attiva è regionale, con partecipazione gestionale delle Province. Laddove invece è attuata la delega di alcune funzioni alle Amministrazioni provinciali (ad esempio l'Emilia Romagna e la Toscana) tale autonomia si esplica anche in termini di programmazione delle politiche anticrisi e di sviluppo. Vale la pena, pertanto, evidenziare alcune linee di tendenza trasversali alle diverse esperienze in corso.
In riferimento alla configurazione della governance regionale nell'offerta dei servizi per l'impiego e dei servizi formativi si delineano tre modelli: il modello pubblico esclusivo, il modello misto a doppio canale e il modello privato a canale unico.
Se la presenza di due fasi (o due luoghi di erogazione pubblico-privato) è tipica del modello toscano ed emiliano-romagnolo, la concentrazione in un solo erogatore dei servizi (privato) è tipica del modello lombardo-veneto, mentre nel caso della Sicilia le fasi potenziali di erogazione sono addirittura tre.

Il primo modello è quello "pubblico esclusivo" (Trento, Liguria, Abruzzo, Lazio, Molise Campania, Calabria, Basilicata, Puglia, Sardegna), fondato sulla centralità dei Servizi pubblici per l'impiego (CPI), che hanno un ruolo fondamentale nell'attivazione e gestione degli interventi di politica attiva: presa in carico del lavoratore e definizione insieme a quest'ultimo del percorso, composto da un insieme di servizi per l'impiego e servizi formativi. Nelle Regioni in cui prevale il modello pubblico esclusivo di erogazione dei servizi al lavoro il fattore comune è, dunque, rappresentato dal ruolo fondamentale svolto dal Centro per l'impiego, che si assume la responsabilità di dare una risposta ai fabbisogni specifici del lavoratore, attraverso la stipula di un Patto di servizio, contenente l'indicazione -, in termini di obiettivi generali e di impegni reciproci - del percorso di politica attiva del lavoratore, suggellato in un Piano o Progetto individualizzato, in relazione al profilo di occupabilità del destinatario e all'offerta di servizi disponibili.
Nell'ambito di questo modello, si segnala il caso della Provincia di Trento, in cui la gestione dei percorsi di politica attiva a favore dei soggetti percettori di ammortizzatori sociali in deroga è affidata all'Agenzia del Lavoro, che si avvale dei Centri per l'impiego provinciali. L'Agenzia del Lavoro avvia le procedure per la presa in carico e l'attivazione delle politiche attive, previa sottoscrizione del patto di servizio. Gli operatori pubblici dei Centri per l'Impiego provinciali assicurano ai richiedenti un servizio di informazione, orientamento e accompagnamento alla scelta, tenuto conto delle aspettative, capacità e bisogni dei percettori di AASS. In particolare, i CPI provinciali erogano a tutte le tipologie di utenza, compresa la platea trattata dagli AASS in deroga, i seguenti servizi: promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, azioni di orientamento formativo e azioni di orientamento professionale.
La Liguria presenta diverse analogie con il modello trentino appena descritto. La Regione organizza, a livello provinciale, presso ogni Centro per l'impiego pubblico, un servizio dedicato denominato "Sportello Deroga", al fine di offrire ai lavoratori, in modo modulare e personalizzato, alcuni servizi: presa in carico dei percettori di AASS con primo incontro di accoglienza, valutazione dei fabbisogni e definizione del patto di servizio (denominato "Piano di Azione Individuale).
All'interno di questa cornice di riferimento si colloca anche l'esperienza del Molise, in cui la programmazione degli interventi di politica attiva per i beneficiari di ammortizzatori in deroga è affidata alla Regione, che la esercita attraverso una forte attività di concertazione garantita dalla Commissione Regionale tripartita, articolata in sottocommissioni, tra cui un tavolo di governance degli AASS in deroga. In questo caso le Province sono chiamate ad un ruolo di coordinamento operativo, assicurato dalla loro presenza all'interno della Cabina di Regia. È stato inoltre costituito un gruppo di monitoraggio formato da Regione, INPS, Centri per l'Impiego e Italia Lavoro, con funzione di assistenza tecnica e supporto all'azione dei CPI pubblici, nell'ambito del Progetto "Welfare to work". Simile architettura è ravvisabile nella Regione Puglia e Basilicata.

Il secondo modello è quello "misto" a doppio canale, basato sulla cooperazione pubblico-privato (Valle d'Aosta, Bolzano, Piemonte, Toscana, Emilia Romagna, Umbria, Marche, Sicilia) in cui l'attività dei Centri per l'impiego è integrata da strutture accreditate che operano in modo complementare rispetto agli attori istituzionali. In tale modello le Province fanno riferimento ad operatori accreditati nel territorio quali sedi formative ed orientative, integrando così la propria rete di sportelli per l'erogazione di servizi al lavoro, anche avvalendosi di ulteriori soggetti reperiti sul mercato.
Nella Regione Marche, in particolare, ai sensi della Delibera Regionale n. 992/2010 di integrazione alle Linee Guida (D.G.R. 1450/2009), gli enti di formazione accreditati nel territorio possono essere abilitati ad erogare direttamente alcuni servizi all'impiego, propedeutici alla definizione del Piano di azione individuale (bilancio di competenze e individuazione dei fabbisogni formativi), attraverso operatori in possesso di credenziali certificate dalla stessa Regione. Essendo però l'opzione dei modelli affidata alle singole Province, il ricorso alla predetta modalità di erogazione resta ad oggi confinato alla sola provincia di Pesaro e Urbino, che è l'unica ad avvalersi di avvisi pubblici per selezionare gli enti accreditati, ai fini dell'erogazione dei servizi per l'impiego sopra indicati e di attività formative.
A seconda della tipologia del beneficiario del trattamento e della durata della sospensione, inoltre, il modello marchigiano di *governance* regionale oscilla fra una configurazione esclusivamente pubblica e una configurazione mista pubblico-privata. Infatti, se per i lavoratori in CIG in deroga sospesi per periodi di breve durata (fino a un mese) il percorso di politica attiva si espleta attraverso l'esclusiva fruizione dei servizi al lavoro presso i Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione (CIOF), per quelli sospesi per periodi di breve-media durata (oltre un mese), nonché per i lavoratori in mobilità, il percorso di politica attiva contempla un mix di servizi al lavoro e servizi formativi, questi ultimi erogati tanto da operatori pubblici quanto da operatori privati.
Anche in Piemonte, per quanto concerne l'offerta di servizi al lavoro erogati a livello provinciale, prevale un modello misto pubblico-privato. Non a caso, l'insieme dei servizi per il lavoro e per la formazione rivolti ai destinatari degli interventi in deroga sono definiti "Progetto Integrato" e devono essere attuati a livello territoriale da compagini di operatori riuniti in Associazione Temporanea (AT), in collaborazioni con i CPI.
Riguardo la Toscana, vale la pena di segnalare che, a partire dalla fine del 2010, il modello è stato rivisitato, seppure in via sperimentale, per quanto attiene l'erogazione di alcuni servizi per l'impiego (quelli propriamente informativi e di orientamento). La Regione, infatti, ha conferito la possibilità di estendere le attività informative erogate dalla rete Prometeo, nata a servizio dei lavoratori con contratti "atipici", anche ai lavoratori in cassa integrazione e in mobilità in deroga. La rete, finanziata da risorse pubbliche FSE, si avvale di circa 56 sportelli dislocati in tutti i territori provinciali ed è gestita dalle rappresentanze sindacali CGIL, CISL e UIL, con il supporto delle rispettive agenzie di riferimento (Enfap, IAL, Smile). Nell'accordo tra Regione e Sindacati viene previsto che

la rete Prometeo sia attivata attraverso accordi territoriali tra singole Province e Sindacati. In tali accordi sono stati stabiliti aspetti legati alla durata della sperimentazione, la data di avvio (in prevalenza avvenuto tra la fine del 2010 e i primi mesi del 2011) e la tipologia di servizi informativi di primo livello che gli sportelli possono erogare. Anche in questo caso, tuttavia, la rete Prometeo non risulta sostitutiva dei CPI, in quanto a questi ultimi spetta comunque il compito del primo incontro con i lavoratori, la definizione e la sottoscrizione del PAI. Pertanto, la rete Prometeo viene piuttosto ad assumere una funzione integrativa solo per alcuni servizi al lavoro e per alcune iniziative formative di breve durata. L'esperienza, attiva in tutte le province toscane, è stata prorogata per tutto il 2012.
La Regione Umbria, per ampliare i soggetti in grado di offrire supporto nell'erogazione degli interventi di politica attiva ed intercettare così anche i lavoratori con sospensioni di brevissima durata, ha previsto il supporto di Sviluppumbria spa ai centri per l'impiego. I servizi di politica attiva a contenuto non formativo a favore di lavoratori sotto soglia, erogati dai Centri per l'impiego supportati da Sviluppumbria spa, possono prevedere: colloqui di orientamento individuale o collettivo; counselling; attività rivolte alla messa in trasparenza degli apprendimenti e al bilancio delle competenze; seminari di breve durata su tematiche quali la salute e la scurezza nei luoghi di lavoro, i contratti collettivi di lavoro, orientamento all'autoimprenditorialità.
Il modello della Regione Sicilia, invece, sembra piuttosto un ibrido tra il modello dotale e quello centrato sul sistema pubblico, seppure prevalga il ruolo dei soggetti privati. In esso, entrano in gioco almeno due tipologie di attori sociali:

- soggetti pubblici quali CPI, che prendono in carico il lavoratore fino alla sottoscrizione del Patto di Servizio;
- soggetti privati (enti di formazione accreditati e altri attori strutturati attraverso sportelli multifunzionali)[3].

Per facilitare la collaborazione tra operatori pubblici (Centri per l'Impiego) e privati (enti di formazione e Sportelli Multifunzionali), si è fatto ricorso a strumenti informatici quali:

- *il sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie,* che rappresenta il punto di accesso unico per l'invio on-line delle comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro, secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da parte di tutti i soggetti obbligati e abilitati;
- *le piattaforme telematiche SIL e PLUS*, che consentono l'erogazione di servizi specifici (servizi amministrativi e servizi di orientamento), attivate presso tutti gli uffici

3. Gli enti di formazione erogano veri e proprio servizi formativi, mentre gli altri si limitano all'erogazione di servizi per l'impiego, propedeutici alla sottoscrizione del PAI.

periferici dell'Assessorato al Lavoro (SUPL17 e CPI) e degli Sportelli Multifunzionali, che supportano l'erogazione di servizi per il lavoro.

Il terzo modello è quello privato "a canale unico" (Lombardia e Veneto), in cui l'accreditamento costituisce l'unica via per accedere al sistema locale del lavoro. I soggetti responsabili della presa in carico degli individui sono gli Enti accreditati, che possono essere soggetti pubblici, privati o un raggruppamento di entrambi. Nelle Regioni in cui prevale questo orientamento si incentiva lo sviluppo di un sistema concorrenziale tra operatori pubblici e privati nell'offerta dei servizi per il lavoro. Se nella Regione Veneto l'erogazione dei servizi per l'impiego viene effettuata esclusivamente dagli enti accreditati, in Lombardia l'impianto normativo mantiene una regia centralizzata. Il sistema lombardo, pur avendo subito alcuni aggiornamenti di cui si dirà più avanti, rimane centrato sulla "Dote", intesa come l'insieme delle risorse in servizi e indennità di partecipazione, attribuita alla persona e utilizzabile presso gli operatori privati accreditati, ai fini della riqualificazione professionale e/o del re-inserimento lavorativo. L'accesso al dispositivo Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali è autorizzato, gestito e monitorato dalla Regione.

4.3 La scelta adottata rispetto all'offerta di formazione

4.3.1 Modalità di erogazione

Le modalità di erogazione dei servizi formativi nelle diverse regioni sono sostanzialmente tre: il modello "a catalogo", il modello "a voucher" e quello "a sportello"[4].

1. *Modello "a catalogo".* In tale modello la Regione ricorre a bandi e avvisi pubblici per l'individuazione dei soggetti attuatori sulla base di un catalogo regionale preesistente: in altre parole il catalogo regionale dell'offerta viene progressivamente integrato da avvisi pubblici[5]. Data la diffusa disponibilità di ampi cataloghi dell'offerta, è possibile individuare l'intervento specifico per ciascun percettore. Nella Regione Piemonte[6], ad esempio, si è fatto ricorso ad un catalogo regionale costruito per altri target di beneficiari, modificato rispetto alle esigenze specifiche

4. Si tratta di modalità che non si escludono tra di loro, bensì possono integrarsi all'interno dello stesso modello di offerta regionale.
5. Ricorrono al catalogo, ad esempio, le regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Abruzzo, Basilicata, Puglia, Calabria, Sardegna.
6. In Piemonte l'offerta di servizi formativi inclusa nel progetto integrato è costituita da un insieme di azioni formative disponibile a catalogo configurabili nelle seguenti fattispecie:

- Percorsi formativi Standard elaborati dalle Commissioni regionali di Settore o Comparto, riferiti al repertorio dei Profili professionali standard della Regione Piemonte;
- Corsi già presenti nel Repertorio costituito per effetto della Direttiva Mercato del Lavoro con durate non superiori a 600 ore;
- Percorsi presenti nel Catalogo costituito per effetto della Direttiva Formazione continua ed Iniziativa individuale dei Lavoratori;

dei soggetti percettori di ammortizzatori sociali in deroga. Anche nella Regione Marche la modalità di erogazione dei servizi formativi maggiormente adottata è la formazione individualizzata a catalogo, attualmente disciplinata dalla delibera regionale n. 1644/2011, che ha istituito il nuovo Catalogo regionale (FORM.I.CA.).

2. *Modello "a voucher".* Tale modalità attuativa prevede il ricorso, da parte delle singole Province, ad avvisi pubblici per la concessione di incentivi individuali sotto forma di voucher, finalizzati all'iscrizione gratuita a un corso di formazione scelto dall'interessato ed erogato da un ente accreditato. Le domande individuali possono essere presentate senza alcun vincolo temporale (bando aperto), a partire dalla data di sottoscrizione del PAI, in esito alla definizione del percorso di politica attiva. Si tratta di un modello che è adottato e condiviso da quasi tutte le Regioni.
3. *Modello "a sportello".* L'ultima modalità prevede il ricorso da parte della Regione a bandi e avvisi pubblici per l'individuazione dei soggetti attuatori sulla base di una procedura "a sportello". Si segnala il caso della Provincia Autonoma di Trento, in cui i bandi emanati individuano aree di intervento rispetto alle quali è possibile presentare progetti formativi. Le categorie di intervento, previste all'interno dei percorsi formativi, indicate negli avvisi pubblici, sono segmentate per specifiche tipologie di utenza (lavoratori sospesi beneficiari di CIG in deroga, lavoratori disoccupati) e collegate a profili che richiedono maggiore aggiornamento e manutenzione delle competenze professionali o il potenziamento delle competenze chiave. Rispetto ad ognuna delle aree di intervento le proposte possono essere presentate mensilmente, successivamente sono pubblicate le graduatorie composte sulla base dei punteggi di valutazione. L'affidamento in gestione degli interventi formativi è condizionato all'accreditamento dei soggetti proponenti. I progetti sono effettivamente attivati solo nel caso in cui si raggiunga il numero minimo di partecipanti.

4.3.2 Contenuti e finalità della formazione

L'esigenza di interventi rispondenti a fabbisogni formativi diffusi e perciò adeguati a raccogliere ampie porzioni di utenza ha spesso indirizzato l'offerta verso attività finalizzate al rafforzamento di competenze di base e trasversali. Su questo fronte quasi tutte le realtà regionali e provinciali, con tempi e modalità diversificate, hanno predisposto programmi flessibili, modulari, personalizzati e plurali di politica attiva del lavoro. Il ventaglio di offerta di politica attiva, di durata molto variabile (tra le 50 e le 200 ore) punta all'acquisizione di competenze specifiche oppure all'acquisizione di una qualifica per attività economiche o per grandi gruppi professionali, o ancora alla riqualificazione e/o ricollocazione professionale.

- Nuovi percorsi formativi o percorsi derivanti dal Repertorio costituito per effetto della Direttiva Mercato del Lavoro (realizzabili mediante una rimodulazione delle componenti non professionalizzanti del percorso) individuati in funzione di specifiche esigenze.

Una novità in questo senso è costituita dalla **Dote** della Regione Lombardia, nelle sue due tipologie: **Dote Riqualificazione** e **Dote Ricollocazione**. Tale percorso, centrato sul concorso di risorse pubbliche (statali, regionali e Provinciali), private (imprese) e paritetiche sociali (Enti bilaterali, Fondi interprofessionali), è caratterizzato da "interventi modulabili a seconda della tipologia di crisi a cui si vuole dare sostegno e dell'entità del bisogno dei diversi target di destinatari". Infatti, nel primo caso (Dote Riqualificazione) la Dote fornisce servizi formativi finalizzati al mantenimento del posto di lavoro attraverso l'accrescimento professionale del destinatario all'interno dell'azienda, mentre nel secondo caso (Dote Ricollocazione) la dote fornisce prioritariamente servizi al lavoro finalizzati al reinserimento lavorativo. Per la prima volta viene introdotto un criterio di premialità per la ricollocazione che si attiva per favorire l'inserimento lavorativo dei destinatari più difficili da collocare (over 50 e con basso titolo di studio). Nel "Patto per le politiche attive 2012" la Regione ha inoltre introdotto ulteriori elementi di novità che sono sintetizzabili in:

a. sperimentazione di integrazione con i fondi paritetici interprofessionali;
b. l'acquisizione di competenze certificabili in coerenza con il Quadro Regionale degli Standard professionali;
c. la creazione di networking finalizzati alla condivisione dei bisogni di competenze del mercato del lavoro locale e la valorizzazione dei contenuti degli accordi aziendali nonché la valutazione delle best practices territoriali;
d. la realizzazione di un sistema di valutazione degli operatori;
e. la costruzione di modelli di intervento su crisi aziendali di particolare rilevanza in grado di spostare il focus dalla crisi alla ricollocazione delle persone e dalla dimensione aziendale a quella territoriale, valorizzando la corresponsabilità di tutti gli attori.

In quest'ultimo caso si tratta di un passaggio culturale e di approccio sistemico di grande innovazione, laddove si riconosce che, per poter ripartire a livello territoriale, occorre superare la logica dell'emergenza e disegnare a livello locale una strategia coordinata di rilancio economico e sociale.
Analogamente nella Regione Veneto i percorsi proposti pongono il lavoratore al centro di un piano individualizzato orientato alla riqualificazione e all'inserimento/reinserimento lavorativo attraverso l'implementazione di interventi di politiche attive del lavoro miranti al raggiungimento di obiettivi specifici e personalizzati. In quest'ottica, in cui la persona è al centro del sistema del mercato del lavoro, sono i servizi finalizzati alla valorizzazione del capitale umano ad adattarsi alle esigenze del singolo, modulandosi sui suoi fabbisogni[7].

7. Cfr. All. A al D.D.R. 438 del 6/06/2011 della Regione Veneto.

Un altro dato interessante che emerge dalla lettura trasversale dei diversi sistemi regionali di offerta di politiche attive, è costituito dal crescente protagonismo delle imprese nell'individuazione dei contenuti e delle finalità degli interventi a carattere formativo. Nei documenti regionali che descrivono le modalità di abbinamento dell'utenza alle politiche attive, infatti, si sottolinea spesso il ruolo dell'impresa come soggetto che richiede, in prima persona, interventi di potenziamento di specifiche competenze settoriali per uscire dalla crisi.
È proprio questo uno degli elementi innovativi rispetto alle prime esperienze di coniugazione di politica attiva e passiva: la crescente componente di formazione in azienda, tramite stage, percorsi individualizzati e/o work based. Infatti le aziende (talvolta dietro impulso delle amministrazioni regionali e provinciali) possono farsi promotrici anche esse stesse di corsi di riqualificazione e mantenimento delle competenze dei propri dipendenti, soprattutto se sono destinatarie di ammortizzatori sociali.
Le micro imprese artigiane, ad esempio, hanno la possibilità di rivolgersi alle Scuole professionali per predisporre specifici piani formativi comprensivi anche di servizi di informazione, accoglienza e consulenza/orientamento per i lavoratori in disagio occupazionale, in base ad un'attenta analisi dei fabbisogni del territorio e secondo il settore economico di riferimento. In molte Regioni, sempre con risorse FSE, si promuovono interventi presentati dalle imprese e finalizzati alla riqualificazione/aggiornamento professionale dei lavoratori che si trovano in regime di sospensione del rapporto di lavoro ed a rischio espulsione dai processi produttivi.

4.3.3 Individualizzazione degli interventi di politica attiva: la sottoscrizione del PAI

Il *Piano di Azione Individuale* (PAI), pur rappresentando l'elemento "contrattuale" tra singolo lavoratore e Amministrazione, si colloca in fasi differenti nelle diverse esperienze regionali e, corrispondentemente, assume una connotazione ed una valenza assai diverse. In molte Regioni[8] la sottoscrizione del PAI si colloca in una fase intermedia tra la presa in carico, l'orientamento e l'erogazione dei servizi formativi.
In alcune Amministrazioni è la stipula del *Patto di Servizio* tra lavoratore e CPI territorialmente competente a fornire l'indicazione, in termini di obiettivi generali e di impegni di reciproca responsabilità, del percorso di politica attiva del lavoro, percorso che sarà ulteriormente definito nel PAI in relazione al profilo di occupabilità del destinatario e all'offerta di servizi disponibili a livello territoriale. Il PAI diventa, in tal caso, il documento che pianifica operativamente i servizi concordati in coerenza con quanto previsto dal Patto di Servizio. In questo modello, l'erogazione / fruizione di servizi individualizzati di orientamento, bilancio delle competenze e individuazione dei fabbisogni, ha carattere di obbligatorietà e propedeuticità rispetto alla sottoscrizione del PAI.

8. Ad esempio Emilia Romagna, Abruzzo, Campania, Calabria, Molise e Sardegna.

In Piemonte, in particolare, l'individualizzazione degli interventi di politica attiva condivisi nell'ambito del PAI è ulteriormente garantita nel corso del processo da una specifica figura messa a disposizione dal soggetto attuatore di riferimento per lo specifico territorio, il *Case manager*, che presidia la realizzazione del Piano, condivide ed opera le eventuali modifiche in itinere, garantisce la costante interfaccia con i referenti del CPI e con il lavoratore.
Per altre Regioni (come nel caso della Liguria, del Lazio e della Puglia) la procedura prevede, nel corso del primo incontro di accoglienza, una prima valutazione dei fabbisogni del lavoratore che porta direttamente alla sottoscrizione di un Piano di Azione Individuale. La valutazione può eventualmente essere corroborata da precedenti condivisioni tra Servizi al Lavoro delle Province e datori di lavoro sui fabbisogni formativi, in modo da poter supportare i beneficiari nell'accrescimento o nell'acquisizione di nuove competenze certificabili e spendibili (o nell'agevolare la ricerca di una nuova occupazione).
Nel caso della Regione Liguria, i servizi di consulenza orientativa per l'accompagnamento al lavoro rivolta ai lavoratori sospesi per un periodo inferiore ai 60 giorni solari continuativi (ovviamente fruibili anche dai lavoratori in mobilità o con sospensioni di relativa lunga durata) sono considerati "perfezionamenti / approfondimenti" del PAI. In tal caso, pertanto, il PAI ha una valenza più contenuta di quanto non l'abbia negli altri modelli esaminati, configurandosi come un'articolazione amministrativa del processo di presa in carico del lavoratore e non come "porta di accesso" alla formazione.
È indubbio che la disponibilità di un modello di formazione a voucher con accesso a cataloghi di formazione - presenti nella maggioranza delle Regioni e delle Province considerate - permetta di intervenire più facilmente su bisogni individuali, garantendo al contempo una prontezza di risposta strettamente correlata all'articolazione e alla disponibilità delle proposte formative su base territoriale.
Per il rafforzamento della capacità di individualizzazione degli interventi di politica attiva possono rivelarsi ancora più efficaci alcuni modelli di intervento formativo centrati su di una forte modularizzazione delle azioni. È il caso del sistema della Regione Marche che, tramite il progetto TRIO, ha messo a disposizione una piattaforma di e-learning e circa 1.000 prodotti didattici fruibili on line. La duttilità del loro utilizzo, soprattutto nell'apprendimento di competenze di base, può consentire una composizione del processo formativo più attenta ai fabbisogni individuali specifici.
In altri casi il percorso appare molto più frammentato e "costringe" il lavoratore a recarsi potenzialmente presso 3 soggetti diversi: è il caso ad esempio della Sicilia dove la sottoscrizione del Patto di servizio è prevista presso il CPI, il PAI presso gli sportelli multifunzionali e l'eventuale formazione presso gli Enti accreditati.
Un caso a sé è quello rappresentato dalla Regione Toscana dove, in accordo con le Province, si utilizzano i seguenti strumenti:

- la gestione diretta degli interventi di accompagnamento da parte dei CPI, soprattutto per gli interventi di servizio legati alla prima informazione, ai colloqui di

orientamento di diverso livello e alle consulenze legate all'inserimento nel mercato del lavoro;

- il voucher-carte ILA per finanziare interventi formativi ed eventualmente servizi di accompagnamento e supporto. I voucher possono essere spesi all'interno di cataloghi per l'offerta formativa già disponibili;
- gli appalti finalizzati ad acquisire servizi aggiuntivi nei CPI per l'erogazione degli interventi di accompagnamento, secondo un modello di integrazione tra pubblico e privato decentrato sul territorio;
- le chiamate di progetti o avvisi a sportello per la concessione di contributi in relazione a esigenze formative concordate nell'ambito di accordi locali e che non è possibile soddisfare con le offerte formative a catalogo, e per interventi work-based.

Nel processo di erogazione delle attività formative risulta cruciale il percorso di riconoscimento delle competenze acquisite e di messa in trasparenza. Va segnalato, a tale proposito, il caso della Regione Umbria[9] dove l'obbligo di beneficiare della politica attiva si considera assolto al raggiungimento di una o più qualifiche o comunque di un'attestazione di percorso che nel complesso preveda la frequenza di almeno di 450 ore di politica attiva nell'arco dello stesso anno, nel rispetto del patto di riqualificazione sottoscritto.

Nella Regione Veneto i *Percorsi individualizzati per i lavoratori in Cassa integrazione in deroga e Mobilità in deroga* mirano alla riqualificazione e al ricollocamento attraverso l'erogazione di un insieme integrato di servizi di politica attiva, che andranno a costituire il percorso formalizzato nel Piano di Azione Individuale (PAI). Tali azioni, focalizzate sulla persona nominativamente individuata e indirizzata verso percorsi personalizzati di politica attiva, sono organizzate per moduli, ovvero su segmenti auto consistenti che includono servizi al lavoro e attività formative.

Tali percorsi possono essere di due tipi a seconda delle condizioni in cui si trova il lavoratore:

1. *Percorso di riqualificazione*, finalizzato all'*aggiornamento* delle competenze coerentemente con i fabbisogni professionali e quindi particolarmente rivolto a lavoratori in costanza di rapporto di lavoro per i quali si prevede una piena re-immissione nel processo produttivo di provenienza.

---

9. In questa Amministrazione, ad esempio, i percorsi formativi sono articolati in attività settimanali della durata complessiva di 25 ore ciascuna (5 giornate per 5 ore al giorno) e sono obbligatoriamente progettati secondo una logica modulare basata su unità formative capitalizzabili (UFC) "di durata pari a 25 ore o loro multiplo". I percorsi hanno durata minima pari a 150 ore, al netto delle attività di accoglienza e di orientamento; nel corso della prima settimana, il soggetto intercettato sottoscrive con il soggetto attuatore degli interventi il "Patto di Riqualificazione". Per i lavoratori sopra-soglia, nell'arco dell'anno, l'obbligo di beneficiare della politica attiva nei periodi di sospensione dal lavoro permane fino alla scadenza dell'autorizzazione regionale all'ammortizzatore.

2. *Percorso di ricollocamento,* fortemente orientato al ricollocamento del lavoratore, e quindi primariamente rivolto a lavoratori in mobilità in deroga, attraverso azioni di *miglioramento/adeguamento* delle competenze, ed, ove possibile, servizi di scouting aziendale e tirocini.

4.3.4 Semplificazione delle procedure e razionalizzazione dei flussi informativi

Su questo fronte tutte le Regioni hanno messo in campo sistemi in grado di semplificare e razionalizzare le informazioni e le procedure di accesso agli ammortizzatori sociali in deroga. Si segnala, a tale proposito, il caso della Regione Liguria che ha messo a disposizione dei datori di lavoro privati, a partire dal 3 Agosto 2009, il Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie On Line, le cui funzionalità consentono l'invio telematico delle sospensioni dei lavoratori in CIG in deroga.
L'inoltro della comunicazione da parte dei datori di lavoro che fanno ricorso all'istituto della CIG per sospensioni di durata superiore ai 15 giorni solari consecutivi deve avvenire entro 5 giorni solari dalla data di effettiva messa in sospensione del lavoratore o, qualora la sospensione sia antecedente alla data di sottoscrizione del verbale di esame congiunto, entro 5 giorni solari da tale data di sottoscrizione. Il rispetto dei termini di invio è indispensabile per consentire al lavoratore di usufruire degli interventi di riqualificazione professionale o delle proposte di lavoro congruo. Il sistema permette le funzioni di "Annullamento" e di "Rettifica", che consentono rispettivamente di annullare la comunicazione già effettuata o di variarne il contenuto, ivi compreso la durata del periodo di sospensione. Il corretto utilizzo del Sistema Informatico è facilitato dalla messa a disposizione dei documenti "Iter Procedurale per la richiesta ammortizzatori sociali in deroga" e "Dettaglio Flussi informativo-procedurali per la CIG in deroga".

4.4 Il sistema di accreditamento dei servizi al lavoro: approfondimenti d'analisi

I modelli regionali di attuazione dell'Accordo Stato Regioni, nella maggior parte dei casi, poggiano sul sistema di servizi pubblici per l'impiego, che esercitano le proprie funzioni a diverso grado di intensità: un modello di assistenza di base, che comprende la fase di accoglienza indispensabile per la tracciabilità amministrativa dell'avvio dei percorsi di politica attiva, e il rinvio a soggetti attuatori per servizi specifici; un modello intermedio, che comprende il servizio di accoglienza e presa in carico a cui segue l'erogazione di alcuni servizi di base e il rinvio a quelli specialistici; il modello di percorso integrato, che comprende l'erogazione di un complesso di servizi che vanno dalla presa in carico sino alla chiusura del

percorso generalmente formalizzato in una forma pattizia e/o in un piano di azione individuale.
Il sistema italiano dei servizi per il lavoro è attualmente composto da una quota di soggetti pubblici, distribuiti territorialmente e da una quota di soggetti privati, riconosciuti e accreditati formalmente.
Il versante pubblico è composto da un sistema complesso ed articolato, ben radicato territorialmente (20 regioni, 110 amministrazioni provinciali, 553 centri per l'impiego), che opera sia in adempimento di specifici obblighi di legge, con competenza esclusiva su alcune funzioni (tra cui l'accertamento e la certificazione dello stato di disoccupazione) sia su esecuzione di linee programmatiche regionali. Sul versante privato il panorama è eterogeneo - per tipologia e diffusione territoriale - comprensivo delle agenzie per il lavoro iscritte nell'apposito Albo ministeriale, di agenzie sottoposte a specifico accreditamento regionale e di soggetti sottoposti a particolare regime di autorizzazione, facenti funzioni specifiche (università, camere di commercio, scuole ecc.).
Già nella legislazione che ha definitivamente stabilito la fine del monopolio pubblico (in particolare nelle leggi regionali di attuazione del d.lgs. n. 469/97) il tema della cooperazione tra operatori pubblici e privati, viene definito in termini di «collaborazione» con l'operatore privato[10], integrativo rispetto a quello pubblico e nell'ottica dell'acquisto sul mercato di quelle professionalità di più difficile reperimento all'interno della pubblica amministrazione.
Solo con la Legge 30 del 2003 (c.d. legge Biagi) la necessità di una relazione tra servizio pubblico e privato si esplicita, non solo in termini competitivi, ma anche cooperativi sull'intero spettro delle attività dell'operatore pubblico, il quale, nell'ottica di una modernizzazione dei servizi pubblici per l'impiego, non può fare a meno della cooperazione con i privati e gestire efficacemente *in-house* l'intero spettro di servizi. Tali forme di relazione si auspicavano essere funzionali alla realizzazione dell'interesse pubblico ad un mercato del lavoro efficiente, privilegiando la dimensione locale dello stesso.

4.4.1 I servizi per il lavoro "in rete"

A seconda del ruolo dei servizi coinvolti - definito a livello regionale - si è assistito ad un posizionamento sui medesimi segmenti di mercato piuttosto che ad una ripartizione di competenze o ad una sinergia operativa.
La convivenza tra queste due componenti del sistema non sempre si concretizza in cooperazione o in integrazione funzionale e il loro ruolo e la loro rilevanza vengono determinate dai modelli di governance attuati, dalle caratteristiche dell'utenza e del mercato del lavoro locale.

---

10. G. Canavesi, 2003, *Il principio di sussidiarietà orizzontale nei sistemi regionali dei servizi per l'impiego*, in Olivelli P. (a cura di), *Il «collocamento» tra pubblico e privato*, Giuffrè, Milano, cit., 251, richiamando in proposito le specifiche disposizioni programmatiche delle leggi regionali, inscriveva al modello collaborativo le seguenti Regioni: Puglia, Emilia-Romagna, Molise, Toscana, Umbria, Liguria e Veneto.

Gli interventi normativi che hanno definito l'attuale platea di attori nel mercato del lavoro, a partire dalla legge Biagi e dal D.lgs. 276/2003, hanno ulteriormente dato spazio all'attività degli intermediatori privati, prevedendo l'allargamento della platea di soggetti che possono svolgere l'attività di intermediazione e regolamentando l'accesso e la cooperazione di tale molteplicità di soggetti alla rete dei servizi per l'impiego.
Al regime di autorizzazione nazionale si affianca la nuova procedura di accreditamento regionale, mediante la quale gli operatori - pubblici o privati -sono riconosciuti idonei ad erogare i servizi al lavoro negli ambiti territoriali di riferimento, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro, in particolare all'attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro.
Spetta alle Regioni, quindi, delineare l'organizzazione dei sistemi regionali per l'impiego, scegliendone i contenuti, le dimensioni, gli obiettivi della cooperazione o le motivazioni della complementarietà o stabilendo i livelli di competitività.
Considerando la legislazione primaria vigente, possono essere ricostruiti tre modelli di accreditamento, distinti in base alla funzione che lo stesso istituto ha rispetto alla creazione del sistema pubblico di offerta dei servizi[11]:

1. Nel primo modello, definito *accreditamento ingresso*, l'accreditamento costituisce l'atto attraverso il quale l'autorità pubblica definisce l'assetto del sistema di offerta del servizio pubblico e attraverso cui l'operatore privato ne entra a far parte. Tale modello presenta due varianti, collegate al diverso sistema di remunerazione dell'operatore privato per le prestazioni erogate: una prima, denominata *accreditamento vincolato*, in cui in base all'accordo contrattuale l'amministrazione provvede a compensare l'operatore accreditato per le prestazioni da esso effettuate; e una seconda variante, definita *accreditamento libero*, in cui la remunerazione passa attraverso il mercato: le prestazioni erogate vengono remunerate mediante voucher che l'operatore "incassa" dagli utenti del servizio pubblico che abbiano scelto di ricorrere ai suoi servizi.
2. Nel secondo modello, definito *accreditamento candidatura*, l'istituto non ha una connessione diretta con la creazione del sistema pubblico, in quanto si limita a costituire un requisito indispensabile che l'operatore deve possedere perché possa affidatario del servizio, (in via diretta o tramite l'indizione di una gara selettiva) e non ha alcun collegamento con le scelte del decisore pubblico in ordine agli assetti dell'offerta di servizi.
3. Nel terzo modello, definito *accreditamento confermativo*, l'istituto svolge la sua funzione solo "a valle" delle scelte già compiute dal decisore pubblico ed attuate attraverso l'espletamento di gare selettive degli operatori: in questo caso l'accredita-

11. Per approfondimenti sulla tassonomia cfr. Manuel Marocco (2012)- Servizi per l'impiego e accreditamenti regionali, Giuffré, Milano.

mento costituisce una sorta di condizione sospensiva posta sul diritto all'affidamento dell'incarico scaturente dalla partecipazione vittoriosa alla stessa gara selettiva.

L'accreditamento costituisce uno degli strumenti di cooperazione pubblico-privato, e la scelta tra i diversi modelli concretizza forme diverse di cooperazione. Non è possibile, ovviamente, parlare di cooperazione, intesa in senso stretto, tra servizio pubblico e privato in un sistema di accreditamento candidatura, dove l'istituto è un mero presupposto per l'instaurazione solo eventuale di un legame cooperativo. Allo stesso modo deve escludersi questo tipo di relazione nel modello dell'accreditamento libero. Infatti, perché possa parlarsi di cooperazione il decisore pubblico deve aver determinato i concreti assetti organizzativi del servizio, contemplando l'ordinata presenza sinergica degli operatori pubblici e privati; nel caso dell'accreditamento libero, invece, lo stesso decisore, si astiene da quella determinazione, rimettendola integralmente allo spontaneo funzionamento del mercato, cosicché il concreto conformarsi della organizzazione del servizio pubblico è affidato, piuttosto che alla cooperazione, alla competizione tra gli operatori.
La Lombardia è l'unico caso che ha optato per il sistema ingresso, in cui l'accreditamento è l'unica via per accedere al mercato dei servizi al lavoro, e ha adottato il modello di tipo libero, che comporta l'accesso diretto nel sistema di offerta pubblica dell'operatore accreditato e la presenza del voucher come strumento di remunerazione della prestazione da essi resa. Le restanti Regioni hanno adottato modelli di accreditamento che non lo rendono di per sé determinante dell'ingresso nel servizio, essendo quest'ultimo invece ricollegato ad un distinto atto, di concessione. Tra queste, alcune hanno esplicitamente previsto che l'atto di concessione debba essere preceduto dall'espletamento di una procedura di evidenza pubblica (l'Emilia-Romagna, la Liguria, il Piemonte, il Friuli-Venezia Giulia e l'Abruzzo). Altre nulla dicono al riguardo (Marche e Campania), sebbene si deve comunque presumere che trovino applicazione le norme.
La legislazione regionale ha interpretato tali novità configurando diversi modelli territoriali di gestione ed erogazione dei servizi al lavoro, in cui il rapporto pubblico-privato deriva dalle scelte di governance dei sistemi locali. Il modello di accreditamento adottato incide notevolmente sul ruolo assegnato alle Province: laddove il principio della parità di trattamento tra erogatori pubblici e privati, fortifica il ruolo della Regione nella funzione di controllore e di programmazione delle risorse pubbliche disponibili, creando un modello concorrenziale, nel modello a doppio canale la Provincia mantiene il ruolo di principale gestore, qualificato anche da ulteriori clausole previste dalle leggi regionali. Tuttavia, sul piano della messa a regime dell'istituto, il dato che più colpisce è, in effetti, il ritardo nella sua effettiva implementazione: l'accreditamento (alla data di redazione del presente volume) è stato normato soltanto in dodici Regioni (in ordine cronologico: Marche, Emilia-Romagna, Toscana, Friuli-Venezia Giulia, Sardegna, Lombardia, Liguria, Piemonte, Campania, Veneto, Abruzzo e Lazio), ma solo in quattro casi (Toscana, Lom-

bardia, Veneto e Friuli-Venezia Giulia) l'elenco regionale degli enti accreditati è in effetti operativo ed è, di fatto consentita, la presentazione dell'istanza di accreditamento.
La preferenza accordata al modello di governante sembra essere espressione della più volte riconfermata volontà della maggioranza delle Regioni di continuare a riconoscere un ruolo preferenziale all'attore pubblico (alle Province) nell'erogazione dei servizi al lavoro.

4.4.2 L'indagine di campo su tre casi regionali

Al fine di verificare come le Regioni hanno materialmente implementato i modelli di *governance* delle reti locali di servizi pubblici e privati per il lavoro, è stata realizzata un'indagine[12] i cui risultati evidenziano lo stato dei rapporti esistenti tra strutture pubbliche e private del lavoro, gli atteggiamenti di collaborazione o competizione nell'offerta all'utenza di servizi per l'impiego.
La ricerca condotta si è sviluppata partendo dall'individuazione delle realtà territoriali che, per l'efficacia, la replicabilità e l'innovatività della governance e dell'operatività del proprio sistema di servizi pubblici e privati per il lavoro, possono rappresentare esperienze "esemplari", tali da essere analizzate ed approfondite attraverso studi di caso; e ha previsto l'approfondimento dei modelli di governance, con particolare riferimento alle strategie e ai conseguenti interventi volti a favorire l'integrazione e la cooperazione tra i diversi soggetti che intervengono nella programmazione e nell'attuazione delle politiche attive e passive per il lavoro.
Sono state analizzate, pertanto, i casi esemplificativi dei differenti modelli di offerta dei servizi per l'impiego di:

- Lombardia, quale caso unico di accreditamento *libero*,
- Friuli Venezia Giulia, quale caso di un sistema di accreditamento *candidatura*,
- Emilia Romagna, quale caso ove, pur in assenza di un sistema di accreditamento, opera di fatto un'integrata rete pubblico/privata, con forte *governance* dei soggetti pubblici che esternalizzano servizi attraverso procedure di evidenza pubblica.

L'approccio d'indagine prescelto è stato quello della ricerca esplorativa, diretta sul campo, privilegiando l'approfondimento qualitativo che restituisce la conoscenza e l'analisi puntuale delle esperienze attraverso l'interpello, la testimonianza e l'interazione tra i soggetti più rappresentativi. Sono stati realizzati *focus group* nelle regioni selezionate, con la partecipazione di un'ampia platea di testimoni privilegiati, composta da amministratori di Regioni e Province, associazioni di categoria, agenzie ed enti accreditati per il lavoro.

12. I risultati qui esposti sono frutto della ricerca "Analisi delle modalità di rapporto e cooperazione tra servizio pubblico e privato per il lavoro" a cura di ISFOL realizzata, con la collaborazione del consorzio ITER, nel dicembre 2011

Il modello concorrenziale della Lombardia

Le politiche del lavoro in Regione Lombardia hanno segnato nell'ultimo decennio un'evidente discontinuità con quelle adottate nelle altre regioni, tanto che è ormai comune riferirsi ad un *modello lombardo* di *welfare* territoriale, inspirato ad un *quasi mercato* nell'erogazione dei servizi offerti ai cittadini.

La legge regionale n. 22/2006 di riforma del mercato del lavoro riafferma con decisione alcuni presupposti del modello organizzativo dei servizi per il lavoro che la Lombardia aveva sperimentato nel passato quinquennio, attraverso il c.d. "Dispositivo Multimisura", optando definitivamente per il modello che abbiamo definito *paritario a canale unico* di erogazione di servizi per il lavoro.

In estrema sintesi, è previsto un sistema di servizi per il lavoro costituito da una pluralità di soggetti, pubblici e privati, che attraverso la procedura d'iscrizione all'albo regionale degli operatori accreditati erogano i servizi agli utenti gratuitamente ed in regime di parità, sotto la regia dell'ente Regionale che programma, controlla e valuta, nonché definisce, mediante il Piano d'azione regionale, i criteri e le modalità di riparto delle risorse finanziarie da assegnare alle Province, agli enti locali ed agli operatori accreditati della rete dei servizi per la realizzazione di ciascuna tipologia d'intervento. Si ribadisce che, per erogare i servizi al lavoro, partecipare all'attuazione delle politiche integrate del lavoro ed accedere ai finanziamenti regionali, anche i Centri per l'impiego Provinciali devono acquisire l'accreditamento, configurando pertanto le Province quali meri candidati alla assegnazione dei servizi.

I focus group realizzati hanno evidenziato alcune criticità del sistema di offerta appena sommariamente descritto: nelle parole degli stakeholders pubblici intervistati -specialmente Province e CPI - si registra, com'era prevedibile, una sorta d'insoddisfazione rispetto alla concorrenzialità col sistema privato e spesso si tende a menzionare esempi in cui piuttosto è stata la collaborazione pubblico/privato che ha fornito un *plus* all'attuazione di azioni e progetti comuni.

In primo luogo, il focus group ha individuato nel capitolo della valutazione uno dei punti più spinosi del modello. La legge n. 22 dispone di un sistema di valutazione delle *performance* degli operatori secondo il quale tutti i servizi «finanziati o comunque gestiti dalla Regione o dalle province» sono sottoposti ad una procedura mirata ad assegnare a ciascun operatore, pubblico o privato, un «punteggio numerico motivato» (c.d. rating) relativo a «categorie di servizio» individuate nella stessa legge, sulla base di specifici criteri valutativi; il compito di svolgere questa procedura è affidato, per un quadriennio, ad un «Valutatore indipendente», scelto con una gara ad evidenza pubblica[13]. Il problema rilevato non riguarda tanto l'individuazione degli indicatori,

13. Il Valutatore Indipendente, a quanto consta, nonostante siano trascorsi 6 anni dall'approvazione della legge, non è stato ancora individuato. Nel frattempo si è affidato all'Istituto regionale di ricerca della Lombardia (Irer) il compito di elaborare la metodologia di valutazione e monitoraggio del sistema di accreditamento.

quanto la diffusione dei risultati del processo di valutazione: la Regione, infatti, si dimostra contraria alla pubblicazione del rating. Di parere diverso l'Agenzia Regionale Lombardia Lavoro, che si occupa dell'Osservatorio del mercato del lavoro, la quale vorrebbe invece diffondere le graduatorie, per rendere realmente consapevole l'esercizio della libera scelta dell'utente.
Inoltre, sono emersi aspetti problematici relativi al diverso ruolo assunto dalle Province nel modello di gestione dei servizi al lavoro. Il focus group ha evidenziato un quadro non omogeneo, in virtù delle precedenti esperienze di *governance* e di funzionamento delle reti provinciali: in presenza di una consolidata attività di programmazione pubblica si è tentato di non disperdere tale capacità di coordinamento, creando una rete a "regia pubblica", mentre in assenza di detto consolidato, l'attore privato ha assunto un ruolo predominante. Tale fenomeno è riconosciuto anche dagli stessi operatori privati, che hanno mostrato atteggiamenti più cooperativi nelle realtà in cui era già presente una cultura di rete, criticando il sistema dotale che implica una relazione con il soggetto pubblico più orientata alla concorrenzialità.
Un ulteriore spunto critico emerso riguarda l'attuazione del sistema unico di accreditamento. Infatti, a seguito della legge regionale n. 17/2007 in materia di istruzione e formazione professionale, si è dato avvio ad un'unitaria procedura di ingresso nel sistema di offerta sia dei servizi per il lavoro che di quelli di istruzione e formazione professionale, al fine di rafforzare l'integrazione tra i diversi ambiti di attività e la costituzione di reti in cui si favorisca una virtuosa collaborazione tra operatori. Inoltre, ai fini del riconoscimento dell'accreditamento, è previsto che il soggetto dichiari preventivamente la rete di attori che realizzerà l'intero spettro del ciclo di servizi per il lavoro, formativi e orientativi messi a disposizione dal sistema, in relazione alla specificità delle politiche e degli interventi[14].
Nelle parole dei testimoni privilegiati, se da un lato viene riconosciuta l'importanza dell'integrazione tra servizi per il lavoro e per la formazione, dall'altro tuttavia, molto spesso, si denuncia una debolezza intrinseca del sistema di offerta formativa a causa della incapacità di rispondere ai fabbisogni professionali espressi della domanda di lavoro; tanto che si arriva a definire la formazione "l'anello debole della catena" per via dei cataloghi dell'offerta formativa non adeguati alle necessità degli utenti. La debolezza del sistema di offerta di servizi formativi è stata confermata dalle agenzie private per il lavoro, che dichiarano di non trovare sempre partner in grado di garantire l'effettiva integrazione tra servizi dedicati al lavoro e quelli alla formazione, come, d'altra parte, è imposto dalla normativa regionale. Peraltro, l'assenza della diffusione degli esiti del rating esaspera la difficoltà di individuare partner di rete adeguati.

---

14. La normativa prevede che l'operatore al momento dell'inoltro della domanda di accreditamento debba dichiarare «il raggruppamento dei soggetti con i quali intende avviare collaborazioni, allo scopo di assicurare all'utente l'intera gamma dei servizi per l'istruzione e la formazione professionale e dei servizi al lavoro».

In sintesi, pesa sul sistema, nonostante esso dichiari di ispirarsi alle migliori esperienze straniere di *quasi mercato*, la mancata diffusione degli esiti della valutazione delle *performance* degli operatori della rete. Ciò chiaramente indebolisce l'effettiva concorrenzialità dal lato della domanda di servizi: gli utenti non sono, al momento, messi in condizione di scegliere sulla base dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi offerti dagli operatori accreditati.

La cooperazione complementare in Friuli-Venezia Giulia

In Friuli, il sistema di offerta dei servizi prevede l'intervento degli operatori accreditati al fine di integrare le attività delle Province. L'accreditamento è considerato condizione necessaria, ma non sufficiente, per l'erogazione dei servizi al lavoro da parte dei privati, essendo indispensabile lo svolgimento di un'apposita gara ad evidenza pubblica per la selezione dell'effettivo erogatore finale dei servizi al lavoro.

La Regione ha deciso di avviare il proprio sistema di accreditamento collegandolo esplicitamente alla gestione della corrente crisi occupazionale e disponendo l'affidamento ad un unico operatore accreditato, selezionato mediante bando di gara, di «servizi di ricollocazione» rivolti a «lavoratori in difficoltà occupazionale», in quanto titolari di ammortizzatori sociali, ovvero in stato di disoccupazione, individuati dalle Province mediante procedure selettive (circa 1860 soggetti).

La promozione e il sostegno dell'integrazione tra servizi pubblici e privati era già presente negli Obiettivi Specifici del Masterplan Regionale dei Servizi per il Lavoro 2007- 2013, in particolare nell'Obiettivo Specifico 7 "*Promuovere e sostenere la cooperazione tra servizi pubblici per l'impiego e privati nell'ottica del perseguimento di una maggiore efficacia delle politiche del lavoro territoriali*". In tale ambito si prevedeva di posizionare l'azione degli Spi all'interno di un rapporto reticolare di relazioni con gli altri attori dell'offerta di politiche del lavoro e formazione al fine di realizzare sinergie di intervento.

Gli operatori presenti al focus group hanno sottolineato la scelta "prudenziale" operata dalla Regione nella regolamentazione dell'accreditamento. In effetti, la disciplina attuativa ammette al sistema di offerta dei servizi esclusivamente gli operatori autorizzati a livello nazionale, vale a dire le agenzie per il lavoro autorizzate allo svolgimento dell'attività di somministrazione ed intermediazione, selezionate dal Ministero del Lavoro sulla base di una rigida griglia di requisiti finanziari, strutturali e professionali. Dal 2009, in effetti, si sono accreditate 12 società, per un totale di 59 Unità Operative, con caratteristiche diverse: alcune imprese sono molto piccole, altre, di livello nazionale, sono più strutturate sul territorio.

La prima attuazione dell'accreditamento avviene a seguito di un processo negoziale, a detta dei protagonisti, molto lungo, concordato con le Province, che è sfociato, come detto, in un unico bando europeo per l'affidamento di servizi al lavoro, operativo dal giugno 2011 e ancora in corso al momento della rilevazione.

Dall'esame del bando e del disciplinare di gara, nonché dal racconto dei principali protagonisti, inclusa la società aggiudicataria, emerge la scelta della Regione di mantenere, attraverso uno schema gestionale molto rigido, il controllo dei risultati secondo principi di efficienza ed efficacia[15]. Ciò ha comportato vincoli sul piano della valutazione dei risultati attesi ed *inibizioni* rispetto alla effettiva integrazione tra il soggetto privato aggiudicatario e le Province. D'altro canto, la scelta a favore di tali meccanismi di definizione delle *performance* attese è stata dettata dalla volontà di evitare di riversare risorse in settori che nel passato non hanno restituito risultati all'altezza di quelle impiegate.
La prima conseguenza della selettività dei requisiti di accreditamento è stata quella che si sia presentato alla gara un solo soggetto privato di "provenienza" esterna alla Regione[16], quindi privo di una rete relazionale coi soggetti istituzionali e del mondo produttivo locale. Benché la società abbia successivamente investito sul territorio con l'apertura di nuovi sportelli necessari per la realizzazione dei servizi previsti, è stato indispensabile il supporto del servizio pubblico nella costruzione della rete.
Inoltre, il modello centralista adottato, in cui la Regione fissa la politica, mantiene fortemente il controllo degli obiettivi, lega le risorse ai risultati, punta poco a "fare sistema", ha ancor più reso necessario l'intervento regionale nel coordinamento del processo.
Dalle parole degli stakeholders e degli intervistati emerge come tali elementi, che non facilitano il *networking*, abbia costretto gli stessi all'autonoma ricerca di forme possibili di relazione, di rafforzamento della comunicazione soprattutto con i Cpi, tutte utili al raggiungimento del comune obiettivo di soddisfazione degli utenti finali e per evitare sovrapposizioni di attività tra operatore privato e uffici provinciali.
In sostanza le rigidità della regolamentazione sono state superate grazie alla creazione di una rete informale a regia pubblica. In particolare, l'ente locale ha assunto il ruolo di direzione delle attività, individuando un coordinatore che monitora l'operato dell'agenzia affidataria. La relazione si articola sia in confronti diretti tra i coordinatori pubblici e privati, sia nello svolgimento di riunioni, oltre ad una rendicontazione quadrimestrale delle attività. Nelle diverse Province, secondo le testimonianze raccolte, l'attività di coordinamento ha assunto in prevalenza un carattere informale a dispetto delle rigidità previste dal bando.
Tuttavia, il network informale non ha definito chiaramente i ruoli dei diversi attori della rete nell'erogazione dei servizi: nella pratica si sono verificati continui casi di duplicazione e di sovrapposizione dei compiti nei confronti dell'utenza, che si è tentato di

15. A titolo esemplificativo, il sistema di remunerazione dell'operatore accreditato avviene per ciascun servizio prestato dall'operatore al singolo utente: è previsto un importo massimo, variabile in caso di attività di «inserimento lavorativo» a seconda della tipologia contrattuale e del tempo trascorso tra "presa in carico" dell'utente ed avvio al lavoro.
16. L'agenzia per il lavoro vincitrice ha sede in Emilia Romagna, ma a seguito dell'aggiudicazione del bando, ha attivato sedi nelle province friulane. L'attività svolta effettivamente nelle sedi\uffici di tutta la Regione Friuli Venezia Giulia è, tuttavia, unicamente quella legata al progetto in essere con la stessa Regione.

risolvere attraverso la pratica, per tentativi ed errori, piuttosto che seguendo procedure consolidate. A tal proposito, nel corso del focus group è emersa l'esigenza della creazione di una cabina di regia che definisca compiti e funzioni. Le sovrapposizioni che si sono comunque verificate hanno avuto la conseguenza di vanificare in parte una delle principali finalità dell'esternalizzazione di servizi, vale a dire di rappresentare un concreto alleggerimento delle mansioni del servizio pubblico e un suo possibile arricchimento.
In conclusione, l'esperienza è stata vissuta dagli attori coinvolti come una "sperimentazione", di cui sono già evidenti i punti di caduta: le difficoltà, percepite da ciascuno degli attori coinvolti, riguardano il legame con il territorio, i rapporti con l'utenza - sia con i lavoratori sia con le imprese - la gestione dei servizi da erogare e, di conseguenza, la ripartizione dei ruoli tra pubblico e privato.
La sperimentazione ha fatto emergere elementi di cui il decisore pubblico non era pienamente consapevole nella fase di progettazione del bando, in particolare l'esigenza di ricorrere ad operatori dotati di legami già consolidati con il territorio. Inoltre, è maturata la consapevolezza che reti di questo tipo necessitano di un ampio periodo di rodaggio; ciò ha spinto la Regione a prendere in considerazione la possibilità di realizzare sperimentazioni simili in territori più ristretti e con target ben definiti, da poter ampliare a livello regionale solo al raggiungimento di un certo grado di maturazione. Inoltre, una preventiva concertazione con le Province in sede di definizione dei criteri di selezione dei soggetti nei futuri bandi potrebbe garantire, secondo gli attori intervistati, il superamento delle difficoltà riscontrate in questa prima sperimentazione.

Il modello integrativo informale dell'Emilia Romagna

Nonostante la Legge Regionale n. 17 del 2005 abbia disciplinato l'istituto e incluso nel *Sistema Regionale dei Servizi per il Lavoro* sia le Province sia i soggetti accreditati, in Emilia Romagna l'accreditamento non può considerarsi attuato in quanto non è stato emanato alcun regolamento per rendere operativo l'elenco degli operatori facenti parte del sistema stesso.
Come in altre Regioni caratterizzate dallo stessa condizione normativa, in Emilia Romagna, nella prassi, oltre ai Cpi, è attiva una consolidata rete di servizi gestiti da altri enti e soggetti, gestita attraverso sia accordi formalizzati, che contatti e collaborazioni informali. Tali soggetti intervengono, in via integrativa e non sostitutiva delle funzioni delle Province, al fine di completare la gamma di servizi, migliorare la qualità nonché fornire interventi specializzati per determinate categorie di utenti.
Tuttavia, le Province utilizzano proprio i criteri che la legge regionale prevede in materia di accreditamento per la definizione dei bandi per l'affidamento all'esterno di servizi di loro competenza e in particolare nelle procedure di impegno delle risorse del Fse, specie relativamente ai "Piani di politiche attive per attraversare la crisi". Inoltre agli operatori così selezionati si applicano gli standard di servizio e gli indicatori che la Regione, con apposita delibera, ha elaborato per l'intero sistema dei servizi per il lavoro.

Proprio tali procedure hanno favorito nel tempo l'acquisizione sul mercato di competenze non presenti nelle amministrazioni provinciali, peraltro secondo modalità che hanno favorito lo sviluppo di un discreto livello di coordinamento, dialogo e cooperazione tra amministrazioni appaltanti e fornitori. Se quindi la normativa regionale ad oggi vigente non ha ancora definito l'elenco dei soggetti accreditati, tuttavia in gran parte delle Province sono già in essere forme di esternalizzazioni dei servizi per l'impiego regolate dalla disciplina relativa agli appalti pubblici, di derivazione comunitaria, che ha come principale finalità la garanzia della trasparenza e della *par condicio* tra i concorrenti.
La Regione appare dunque orientata ad un sistema di offerta dei servizi con forte *governance* pubblica, affidata alla province le quali esternalizzano ad operatori privati, che svolgono una funzione integrativa dei servizi da loro stesse erogati.
La gestione delle funzioni più squisitamente amministrative (come il riconoscimento, la sospensione, la perdita e la certificazione dello stato di disoccupazione; il collocamento mirato; le comunicazioni obbligatorie e la selezione delle basse qualifiche da avviare nella Pubblica Amministrazione) spettano alle Province che possono avvalersi dei Comuni, singoli od associati, se sussistono le condizioni di adeguatezza organizzativa.
Dalle testimonianze raccolte emerge che tale sistema ha favorito il consolidarsi di una forte cultura di rete e di una tradizione nell'operare in sinergia tra i diversi attori locali: il grado di autonomia delle Province e dei responsabili Cpi ha consentito lo sviluppo di relazioni, anche di tipo informale, con gli enti e i soggetti del proprio territorio di competenza, che ha costituito un fattore assolutamente strategico per ragioni di efficienza, di efficacia e di qualità delle risposte alle esigenze degli utenti.
Nella rete, costruita da quasi quindici anni, gli SPI dunque hanno coinvolto a vario titolo molteplici soggetti: dai centri di formazione alle agenzie private, dai Comuni alle associazioni sindacali e dei datori di lavoro, dalle Università agli Enti bilaterali, dal cosiddetto "privato sociale" al sistema scolastico. Convenzioni, protocolli o accordi formalizzati su temi concernenti le attività dei Cpi, tesi a diffondere e rendere maggiormente funzionale la rete dei servizi per il lavoro, sono stati sottoscritti da tutte le Province, affermando la volontà di operare in un contesto di rete con molteplici attori che offrono servizi per il lavoro, rifiutando una logica di concorrenza e mantenendo in capo all'attore pubblico la pianificazione dei processi, il coordinamento e la *governance* della rete, a garanzia dei diritti degli utenti e del corretto funzionamento dell'intero sistema.
Tuttavia, più di recente, si sono intensificati le esternalizzazioni di servizi mediante gare pubbliche, specie a seguito delle misure anticrisi introdotte dal 2009 per far fronte all'emergenza occupazionale: in presenza di un ampliamento poderoso della platea della propria utenza, le Province hanno visto aumentare i propri carichi amministrativi e hanno dovuto assumere una duplice funzione, nell'organizzazione-pianificazione degli interventi e nell'erogazione-gestione degli interventi stessi, cui si è risposto ampliando la rete di servizi. L'integrazione tra soggetti pubblici e privati diventa un'esigenza più stringente, essenziale per garantire l'effettivo collegamento tra misure di politica attiva

e passiva: le offerte di lavoro che transitano per i canali gestiti dagli operatori privati possono garantire una più veloce ricollocazione dei soggetti che pesano sul sistema degli ammortizzatori sociali. Esemplare il caso della Provincia di Bologna, in cui, oltre agli accordi relativi a condivisione e scambi di elenchi di disoccupati o di lavoratori in mobilità, presenti in tutte le Province, si è ricorso ad una gara d'appalto per affidare interamente le attività di accoglienza ad agenzie di ricerca e selezione del personale autorizzate. Si è scelto, inoltre, di esternalizzare alcuni servizi specialistici, dai percorsi di accompagnamento e tutorato per le fasce deboli, all'orientamento, dai laboratori di gruppo, ai percorsi di formazione breve ed ai percorsi di aiuto alla ricollocazione, affidandoli ad agenzie private per il lavoro o formative, a seconda delle competenze richieste. Il giudizio sulle esternalizzazioni da parte degli stakeholders intervistati è stato ampiamente positivo, in merito alla capacità di programmazione degli interventi e alla gestione delle procedure di affidamento, del controllo sulla base di un sistema di premialità, basato sull'effettivo inserimento lavorativo dei disoccupati presi in carico da parte dell'operatore privato.

D'altro canto, l'inasprirsi della crisi economica ha pesato sul raggiungimento degli obiettivi quantitativi di inserimento o di ricollocazione previsti: i responsabili dei SPI e gli operatori pubblici hanno sottolineato l'allungamento dei tempi di esecuzione delle attività appaltate, nonché la modifica degli obiettivi quantitativi da conseguire. Per ovviare a tali difficoltà si discutono modalità alternative a quelle fin qui adottate: una delle ipotesi considerate prevede la stipula di un protocollo con gli operatori privati, soluzione molto più agile e flessibile di una gara, in grado, comunque, di garantire la *governance* pubblica.

Quest'ultimo tema emerge con forza nelle parole dei responsabili regionali e provinciali, che hanno manifestato forti resistenze ad affidare, come è nel caso della Lombardia, funzioni pubbliche ai servizi privati, ponendoli in competizione tra loro, senza riconoscerne la diversa *mission* rispetto al mercato ed agli utenti. Infatti, critiche al modello concorrenziale emergono nei giudizi relativi alle ipotesi di messa in opera, anche in Emilia Romagna, del sistema di accreditamento.

L'aspetto che si ritiene propedeutico per la messa a punto di un elenco regionale di soggetti accreditati per i servizi al lavoro è comunque la definizione di standard di qualità analoghi a quelli attualmente utilizzati come criteri per l'aggiudicazione delle gare d'appalto. L'obiettivo è di selezionare e di validare *a monte* le agenzie private, evitando di lasciare a meccanismi di mercato la regolazione del sistema e, soprattutto, di esporre gli utenti a servizi scadenti o non necessari (per esempio attività formative, solo perché remunerate dalle risorse del Fse). In ogni caso un'eventuale accesso diretto alle risorse pubbliche da parte degli enti accreditati, come avviene nel modello lombardo, è considerato praticabile solo in presenza di una forte sinergia pubblico-privato, in cui il pubblico mantiene la regia e l'indirizzo degli interventi, gestisce il *profiling* e lo *screening* degli utenti, monitora e controlla le attività e i risultati.

In conclusione, è evidente soprattutto la difficoltà a trasferire il modello integrativo, ampiamente praticato nei contesti provinciali, nella cornice dell'accreditamento *libero* basato sulla concorrenza sia dal lato dell'offerta che della domanda di servizi. La Regione e le Province dell'Emilia Romagna hanno scelto un modello fondato su relazioni collaborative e di scambio con gli operatori privati al fine di rendere più efficiente il servizio pubblico.

4.5 L'applicazione dell'art. 19 della L. 2/2009

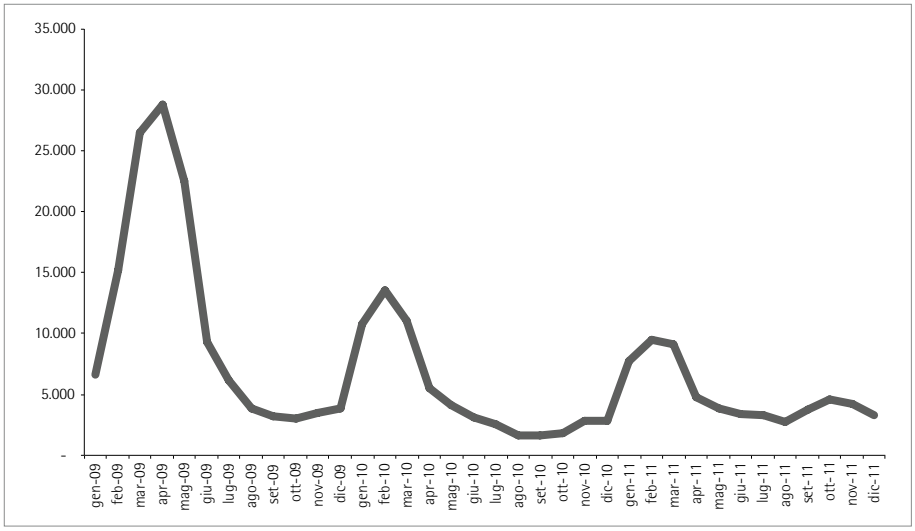
In riferimento allo strumento di sostegno al reddito per sospensione previsto dall'art. 19 della L. 2/2009, l'INPS, con il messaggio n. 6731 del 24 marzo 2009, ha fornito alcune indicazioni relative alla piena agibilità degli istituti relativi:

- alla lettera a (indennità di disoccupazione ordinaria, per 90 giorni nell'anno solare, in favore dei soggetti sospesi, per crisi aziendali od occupazionali, in possesso dei requisiti per il "godimento" della stessa, ma che non usufruiscono di altro ammortizzatore);
- alla lettera b (indennità di disoccupazione con requisiti ridotti per 90 giorni nell'anno solare, in favore dei soggetti sospesi, per crisi aziendali od occupazionali, in possesso dei requisiti per il "godimento" della stessa, ma che non usufruiscono di altro ammortizzatore);
- alla lettera c (indennità di disoccupazione con requisiti ordinari per 90 giorni durante il periodo di vigenza del contratto, in favore degli apprendisti in forza al 28 novembre 2008, con un'anzianità di servizio di almeno 3 mesi, sospesi o licenziati dal proprio datore di lavoro).

La norma di riferimento prevede l'intervento dell'Ente bilaterale che deve contribuire in una misura non inferiore al 20% dell'importo complessivamente erogato.
L'Istituto previdenziale, sulla base delle disposizioni impartite dal Ministero del Lavoro, ha affermato che nelle ipotesi in cui manchi l'intervento dell'Ente bilaterale (perché, ad esempio, non costituito, o perché il datore di lavoro non è aderente o per qualsiasi altra causa), i periodi di tutela previsti dall'art. 19, comma 1, della L. 2/2009 si considerano esauriti ed i lavoratori possono accedere direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente.
Nei rapporti di somministrazione, il beneficio spetta in caso di interruzione o di fine anticipata della missione, qualora sia previsto dagli Enti bilaterali.
Il datore di lavoro deve effettuare all'Istituto, ex comma 1-bis, una comunicazione i cui contenuti riguardano la data di sospensione dell'attività e le motivazioni, i nominativi dei prestatori interessati e la dichiarazione che subordina l'eventuale ricorso all'utilizzo

della CIG straordinaria o di mobilità in deroga, all'esaurimento dei periodi di tutela previsti alle lettere a, b e c, del comma 1.
In termini di attuazione, nel triennio 2009-2011 la maggior parte dei trattamenti per *disoccupazione sospesi* si è concentrata in quattro regioni: Veneto (47.012), Emilia Romagna (12.871), Marche (16.848), Friuli V.G. (10.298).

Figura 4.1 **Trattamenti di disoccupazione sospesi per mese nel triennio 2009-2011 (tutte le regioni)**

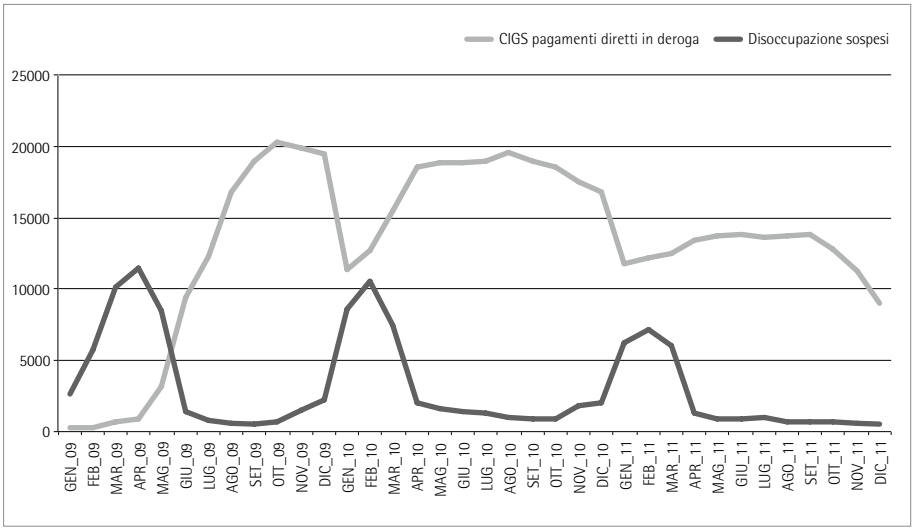


Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

Dopo un picco di quasi 30 mila trattamenti attivi nei primi mesi di applicazione dell'art. 19 della L.2 del febbraio 2009[17], il numero di trattamenti di disoccupazione sospesi, anche a causa delle criticità emerse dall'applicazione dell'articolato di legge, in molti contesti regionali non è stato dato seguito alla sua implementazione. Solo in **Veneto** (fig 4.2) e, in misura parziale, nel Friuli V.G. e nelle Marche è entrato a regime una procedura di contribuzione al sostegno al reddito che vede il coinvolgimento diretto degli Enti bilaterali operanti per i primi 90 giorni di sospensione a cui viene agganciato il successivo trattamento di CIG in deroga.

17. Il picco raggiunto nei primi mesi del 2009 è dato dal ricorso a tale strumento, poi non più replicato nelle annualità seguenti, da parte dell'Emilia Romagna. Infine, nel 90% dei casi, alla fine del trattamento per *disoccupazione sospesi* i lavoratori coinvolti transitano all'interno del trattamento per sospensione in deroga (CIG in deroga).

Figura 4.2 **Trattamenti di CIG in deroga e disoccupazione sospesi per mese nel triennio 2009-2011 Regione Veneto**



Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

Come già accennato, l'andamento dei trattamenti attivi per mese della *disoccupazione sospesi* quale strumento per la sospensione regolato dall'art. 19 della L.2/2009, mette in evidenza la ciclicità del ricorso a questo strumento. Gli accordi sottoscritti con gli Enti bilaterali (come nel caso del Veneto sopra illustrato nel grafico 4.2) determinano una distribuzione dei trattamenti per disoccupazione sospesi che si concentra nei primi 90 giorni di ciascun anno.

L'articolo 19 oltre ad estendere l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali ed agli apprendisti sospesi o licenziati, ha introdotto al comma 1 lettere a), b) e c) la partecipazione degli Enti bilaterali nel sistema delle politiche attive e passive per il lavoro, prevedendo un contributo integrativo a proprio carico di almeno il 20% dell'indennità stessa. Il comma 1-bis prevede che "*nelle ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli Enti bilaterali, i predetti periodi di tutela si considerano esauriti e i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente*".

Lo stesso articolo, al comma 4, prevede che l'INPS stipuli con gli Enti bilaterali apposite convenzioni per la gestione dei trattamenti e lo scambio di informazioni, "*anche tramite la costituzione di un'apposita banca dati*".

Gli Enti bilaterali coinvolti sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva, compresi quelli di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n° 276 del 10/09/2003 e successive modificazioni.

Ogni anno, gli Enti bilaterali definiscono uno stanziamento di risorse specificamente destinate al trattamento dei lavoratori sospesi. Tale coinvolgimento sembra essere inclusivo dei soli Enti bilaterali per i quali è prevista, in sede di contrattazione nazionale, la contribuzione da parte delle imprese e dei lavoratori.
Nel caso della Regione Veneto, l'applicazione dell'articolo 19 della L. 2/2009 ha coinvolto gli Enti bilaterali dei settori dell'artigianato e del terziario. Si tratta di 10 Enti bilaterali territoriali facenti riferimento all'associazione datoriale Confcommercio e di 2 enti a carattere regionale, il primo facente riferimento a Confesercenti e il secondo alle organizzazioni dell'artigianato.
La previsione normativa è stata affrontata dalle parti sociali costituenti in misura diversa: la CGIL ha infatti presentato un ricorso alla Corte costituzionale contro il ruolo pubblico che la Legge conferirebbe ad organismi che, secondo l'organizzazione sindacale, restano comunque di natura privata; è altresì diffuso un accoglimento positivo del nuovo ruolo, in particolare tra le associazioni datoriali, in ragione dell'avvenuto superamento del limite privatistico contrattuale, ma soprattutto per la visibilità che l'iniziativa ha conferito agli Enti bilaterali come concreti strumenti di sostegno alle imprese e ai lavoratori.
L'accordo tra Regione Veneto e le parti sociali interessate, e tra quest'ultime e l'INPS prevede l'erogazione dei contributi entro i limiti delle risorse disponibili, definite di anno in anno in seno agli enti bilaterali stessi sulla base dei propri bilanci.
Nell'esperienza della bilateralità nel settore del terziario e del turismo[18], le richieste delle imprese vengono vagliate da una apposita commissione paritetica (in genere ogni 15 giorni). Non è infrequente il ruolo proattivo delle parti sociali costituenti le quali, a conoscenza di situazioni di crisi aziendali - che comportino o possano comportare riduzione di personale o dell'orario di lavoro - convocano, presso la sede dell'Ente, le aziende, al fine di trovare le soluzioni più opportune per il mantenimento dei livelli occupazionali e di guidarle alla formulazione delle richieste.
Le aziende richiedenti devono essere regolarmente iscritte e contribuenti all'Ente bilaterale da almeno 3 anni dalla data di richiesta di intervento (o da almeno 18 mesi, se di costituzione successiva), devono applicare integralmente i CCNL e i contratti integrativi di II livello, devono riconoscersi nel sistema Confcommercio[19].
Nel caso di aziende non iscritte all'Ente, è prevista la possibilità di accesso alle integrazioni al reddito a fronte dell'iscrizione e del pagamento di un contributo di ingresso pari agli arretrati dei periodi come sopra specificati (3 anni o 18 mesi se di costituzione successiva).

---

18. L'esperienza regionale è qui inferita a partire dal caso dell'Ente bilaterale del Terziario e del Turismo della Provincia di Padova, essendo analoga la procedura nelle altre realtà bilaterali territoriali Si ringrazia per le informazioni fornite il Dr. Marco Italiano, Presidente dell'Ente.
19. Il "riconoscimento" non implica l'adesione formale all'associazione datoriale.

Soddisfatti i requisiti, la Commissione procede alla redazione di un verbale d'accordo e l'Ente bilaterale comunica all'INPS l'elenco dei nominativi dei lavoratori sospesi destinatari della quota integrativa a carico dell'Ente stesso nonché la durata dell'intervento.
Nella Regione Veneto sono possibili due modalità di erogazione dell'indennità:

1. *pagamento disgiunto*, ovvero l'INPS eroga ai lavoratori, ai quali l'Ente bilaterale ha corrisposto la quota a proprio carico pari al 20% della prestazione, la restante quota dell'indennità spettante[20];
2. *pagamento congiunto*, ovvero l'INPS eroga l'intero ammontare dell'indennità spettante ai lavoratori per i quali l'Ente bilaterale ha versato ad INPS la quota a proprio carico[21].

Nel caso della bilateralità del terziario facente riferimento a Confcommercio, le risorse sono definite da Accordi siglati dagli Enti bilaterali a fine anno, con scadenza di presentazione entro la fine del successivo mese di febbraio. Ciò determina un impiego prevalente delle risorse nei primi tre mesi dell'anno.
Tale fenomeno ha reso più complesse le procedure di monitoraggio, generando alcune criticità nel funzionamento del sistema. Se, infatti, le imprese effettuano la propria richiesta nel primo bimestre dell'anno, è tutt'altro che infrequente che tale richiesta venga fatta a titolo cautelativo, a fronte di una situazione aziendale in grado di mutare nel breve periodo. Le attuali procedure di comunicazione tra INPS ed Enti bilaterali non consentono ancora una rapida ed esatta conoscenza, da parte di questi ultimi, delle risorse effettivamente erogate.
Nel caso dell'artigianato, il 15 novembre 2011 le associazioni datoriali e CGIL, CISL e UIL regionali hanno siglato l'Accordo Interconfederale Regionale che dispone le procedure per attivare anche nel 2012 gli interventi di sospensione per mancanza di lavoro dei lavoratori dipendenti da aziende artigiane di tutti i settori, edilizia esclusa. Il nuovo Accordo Regionale ha previsto procedure semplificate per attivare lo strumento della sospensione per quelle aziende che nel 2011 hanno già stipulato un accordo con le OO.SS., oltre che la variazione rispetto alle scadenze entro le quali viene garantito ai lavoratori l'intervento del sussidio EBAV[22] (Ente bilaterale Artigianato Veneto) e quindi le date successivamente alle quali l'azienda, perdurando la mancanza di lavoro, potrà ricorrere alla cassa integrazione in deroga.

---

20. È il caso dell'Ente bilaterale Artigianato Veneto (EBAV), come descritto in seguito.
21. È il caso degli Enti bilaterali del Terziario e del Turismo facenti riferimento a Confcommercio. Nel corso del 2011 l'Ente bilaterale del Terziario di Padova ha stanziato risorse pari a 70.000 euro, destinate a 415 lavoratori sospesi. Lo stesso stanziamento è stato previsto nell'Accordo per il 2012, ma nei primi 6 mesi le richieste di sospensione sono risultate pressoché raddoppiate. A fronte dell'esubero di richiesta, con delibera del Consiglio direttivo del 27 giugno 2012, l'Ente ha comunicato l'impossibilità di un ulteriore finanziamento, interrompendo le erogazioni. La copertura e il sostegno economico alle aziende in stato di crisi sono quindi garantiti dalla CIG in deroga.
22. A EBAV aderiscono Confartigianato del Veneto, CNA, C.A.S.A., CGIL, CISL e UIL.

La procedura prevede che l'azienda, in regola con la contribuzione all'EBAV, comunichi alla propria associazione artigiana provinciale i periodi di mancanza di lavoro durante i quali intende sospendere i dipendenti tramite apposita richiesta di sospensione (modello *sosp. 2012*) su cui è riportato il testo dell'accordo da compilare e sottoscrivere in occasione dell'incontro sindacale. È preferibile che tale comunicazione avvenga 12 gg. prima dell'inizio della sospensione per consentire l'avvio della procedura in modo che vi siano i tempi per sottoscrivere l'accordo sindacale o avviare la procedura semplificata e conseguentemente possano essere presentate la comunicazione aziendale all'INPS e le domande di sussidio, da parte dei dipendenti, agli sportelli EBAV. Va anche segnalato quali dipendenti mancano dei requisiti per accedere alle indennità INPS[23].
L'associazione artigiana provinciale, entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione dell'azienda, informa le OO.SS. specificando gli eventuali accordi già stipulati nel 2011, e trasmette anche all'EBAV copia della richiesta dell'azienda. Le aziende i cui dipendenti non abbiano avuto accesso agli ammortizzatori sociali nel corso del 2011 dovranno sempre pervenire a specifica intesa con le OO.SS. Le altre potranno avviare le sospensioni attraverso la procedura semplificata che consiste nella consegna del modello *sosp. 2012* ad ogni dipendente interessato. Alla medesima Associazione potranno rivolgersi anche le aziende non associate ad alcuna organizzazione artigiana, purché in regola con le contribuzioni all'EBAV.
Il dipendente, entro 10 giorni dall'inizio del periodo di sospensione, deve presentarsi esclusivamente presso gli sportelli EBAV di CGIL, CISL o UIL per attivare la domanda di sussidio. Il dipendente deve anche firmare la domanda di sussidio INPS per lavoratori sospesi, contenente la "dichiarazione di disponibilità" (*mod. SR72*) a percorsi formativi di riqualificazione e ad eventuali rientri al lavoro. Dal 2011 non è più necessaria la presentazione all'INPS di tale domanda da parte del dipendente: il modello firmato è conservato presso l'azienda. Espletata la procedura, l'azienda provvederà ai relativi adempimenti amministrativi necessari alla liquidazione dei dipendenti, sia da parte di EBAV che da parte di INPS. L'azienda, entro 20 giorni dall'inizio della sospensione, dovrà inviare all'INPS la comunicazione aziendale di sospensione, tramite procedura telematica e, alla fine di ogni mese, il consuntivo di quante giornate di sospensione sono state effettivamente utilizzate nel mese per ogni dipendente ("consuntivo mensile").
Queste operazioni consentono ad EBAV ed INPS di aprire le posizioni individuali dei dipendenti sospesi necessarie per l'erogazione delle relative indennità che saranno quantificate in relazione alle giornate di sospensione che successivamente risulteranno effettivamente utilizzate.
Non è più necessario che 'Azienda trasmetta anche all'EBAV i consuntivi mensili: l'Ente bilaterale ha attivato apposita convenzione per l'accesso ai relativi dati che l'INPS riceve mensilmente dalle aziende.

23. Sono esclusi i co.co.pro., i dipendenti pensionati e i lavoranti a domicilio.

Il nuovo Accordo Regionale dispone una sorta di calendario di settore che fissa il periodo massimo in cui va utilizzato lo strumento della sospensione e quindi il termine ultimo di pagamento della prestazione da parte di EBAV. Le scadenze massime di erogazione del sussidio EBAV, dopo le quali si dovrà attivare la procedura di CIG straordinaria in deroga, sono riprodotte alla seguente Tabella 4.1.

Tabella 4.1 **Scadenze di erogazione del sussidio per settore artigiano**

Settore	Durata massima	Periodo interventi di sospensione
Acconciatura, Alimentazione, Autotrasporto, Concia, Grafici, Odontotecnici, Panificatori, Imprese Di Pulizia, Settori Scoperti	Max 90 gg per dipendente	dal 1/1/2012 al 31/12/2012
Orafi, Pulitintolavanderie, Chimica, Vetro, Marmo Lapidei	Max 90 gg per dipendente	dal 1/1/2012 al 31/03/2012
Meccanici, Legno, Ceramica, Tac (Tessile, Abbigliamento, Calzature), Occhialerie	Max 90 gg per dipendente	dal 1/1/2012 al 30/04/2012

Fonte: CNA Veneto, schema ammortizzatori sociali in deroga - Veneto, anno 2012

Per molti settori nel corso del 2012 non sono più disponibili le risorse EBAV. L'interruzione del sussidio dell'Ente interrompe anche il sussidio INPS. In questi casi bisognerà riconvertire l'intervento di sospensione, attivando la CIG straordinaria in deroga secondo le relative disposizioni.
La decorrenza della sospensione può essere differenziata tra i dipendenti, con partenze scaglionate, secondo le diverse situazioni individuali. Alcuni dipendenti dovranno ritardare il giorno di decorrenza della sospensione nel caso abbiano un alto residuo ferie/permessi, di norma superiore alle due settimane.
Mentre la decorrenza potrà essere diversificata, la scadenza del periodo di sospensione dovrà essere uguale per tutti i dipendenti e fissata al massimo a tre mesi dalla decorrenza[24].
Nel caso non siano stati completamente utilizzati, l'azienda potrà richiedere un ulteriore intervento di sospensione, sempre per un massimo di altri tre mesi e sempre entro i termini fissati di disponibilità dei relativi fondi EBAV.
Quando il primo dipendente esaurisce i suoi 90 gg. di sussidi, l'azienda potrà attivare la procedura per accedere alla CIG straordinaria in deroga per tutti i dipendenti, anche per quelli che non hanno ancora esaurito i propri 90 gg. di sussidi per sospensione.

24. Unica eccezione rispetto alla comune scadenza riguarda i contratti a tempo determinato quando il termine cade entro il periodo di sospensione.

Tabella 4.2 **Articolazione in fasi delle procedure di sospensione previste nei settore del Terziario e Turismo e dell'Artigianato**

Fasi	Terziario e Turismo*		Artigianato	
	Azienda	Lavoratore	Azienda	Lavoratore
Fase 1 - Attivazione della procedura presso l'Ente Bilaterale	Richiesta di sospensione all'Ente Bilaterale territoriale di riferimento. Le parti sociali costituenti possono svolgere un ruolo proattivo nei confronti delle imprese in difficoltà, facilitando il ricorso agli strumenti previsti. A seguito di positiva valutazione della richiesta da parte della Commissione paritetica dell'Ente, l'azienda stipula l'apposito verbale di accordo sindacale con l'Ente Bilaterale.	Firma della domanda di sussidio e della dichiarazione di immediata disponibilità (*mod. SR72*).	Richiesta di sospensione tramite invio *Mod.sosp.2012* all'Associazione Artigiana provinciale, preferibilmente *entro 12 gg.* prima dell'inizio della sospensione, secondo scadenze predeterminate per specifici settori artigiani. Qualora l'azienda abbia già stipulato un accordo nell'anno precedente, può attivare una procedura semplificata.	Presentazione c/o sportelli EBAV entro 10 giorni dall'inizio della sospensione, per la firma della domanda di sussidio e della dichiarazione di immediata disponibilità (*mod. SR72*).
Fase 2 - Comunicazione della sospensione all'INPS	Inoltro all'INPS della dichiarazione di sospensione (*Mod.sosp.1*) e delle domande dei singoli lavoratori sospesi.		Comunicazione di sospensione all'INPS in via telematica *entro 20 gg.* dell'inizio della sospensione.	
Fase 3 - Corresponsione dell'indennità al lavoratore sospeso		Il lavoratore riceve dall'INPS l'intero ammontare dell'indennità prevista, comprensiva quindi della quota parte dell'Istituto e dell'Ente Bilaterale.		Il lavoratore riceve dall'Ente Bilaterale la quota parte di indennità pari al 20% e, dall'INPS, la restante quota dell'80%.

›››

segue
Tabella 4.2

Fasi	Terziario e Turismo*		Artigianato	
	Azienda	Lavoratore	Azienda	Lavoratore
Fase 3 - Monitoraggio della spesa	Comunicazione consuntivo *mensile* all'INPS e all'Ente Bilaterale, per via telematica, del numero di giornate di sospensione effettivamente utilizzate per ogni dipendente.		Comunicazione consuntivo *mensile* all'INPS per via telematica del numero di giornate di sospensione effettivamente utilizzate per ogni dipendente (non è necessaria la comunicazione all'EBAV, che ha facoltà di accesso ai dati INPS).	
Fase 4 - Conclusione del periodo di fruizione dell'indennità	Attivazione della procedura per accedere alla CIG in deroga *al termine dei 90 gg.* di sospensione.		Attivazione della procedura per accedere alla CIG in deroga *al termine dei 90 gg.* di sospensione.	

* Si fa qui riferimento alla specifica procedura prevista dalla bilateralità facente riferimento all'associazione datoriale Confcommercio.
Fonte: elaborazione Isfol

5 Lettura analitica dei modelli regionali di intervento nell'ambito dell'Accordo Stato Regioni sulle misure in deroga

5.1 Piemonte

5.1.1 Impianto normativo e regolamentare

Annualità 2012

In data 22 dicembre 2011 la Regione ha sottoscritto l'Accordo Quadro con INPS e parti sociali per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012 che aggiorna e rivede l'intesa precedente del 16 dicembre 2010.

L'accordo presenta alcune importanti novità rispetto alla normativa precedente. Si introducono alcune limitazioni nel ricorso alla CIG in deroga, che interessano sia le imprese in cessazione di attività o sottoposte a procedure concorsuali, a cui comunque vengono concessi nel 2012 periodi di integrazione salariale almeno semestrali, a seconda della durata del ricorso alla CIG precedente, sia quelle che hanno fatto un utilizzo prolungato delle deroghe, stabilendo che la richiesta di CIG in deroga non possa superare i 24 mesi nel triennio 2010-2012, ma con delle clausole di salvaguardia che garantiscono congrui margini di utilizzo effettivo dell'ammortizzatore, per evitare un impatto troppo brusco delle limitazioni approvate in una fase di deterioramento del clima congiunturale.

L'Accordo rafforza i meccanismi di controllo sulla partecipazione alle azioni di politica attiva associate alle sospensioni dal lavoro, prevedendo una verifica dell'effettiva presa in carico da parte dei servizi per l'impiego dei lavoratori inseriti nelle domande di proroga alla prima istanza presentata nel 2012. Su questo versante la Regione intende inoltre puntare sul coinvolgimento delle aziende e delle parti sociali nella definizione dei programmi di politica attiva, soprattutto laddove siano necessari interventi di ricollocazione o riqualificazione.

All'Accordo del dicembre 2011 hanno fatto seguito due Comunicati pubblicati nell'area dedicata del sito regionale
(www.regione.piemonte.it/lavoro/ammortizzatori/cigderoga), finalizzati alla gestione della fase di transizione alle nuove disposizioni normative e, in data 26 gennaio 2012, la Circolare congiunta Regione-INPS con il dettaglio delle istruzioni operative a cui le imprese si devono attenere.

Il sistema di gestione della CIG in deroga piemontese prevede che i datori di lavoro richiedenti debbano:

- presentare per via telematica, attraverso il sistema denominato "AMINDER"[1] (AMmortizzatori IN DERoga), entro 20 giorni dall'inizio del periodo di sospensione previsto, domanda di Cassa Integrazione in deroga alla Direzione Regionale Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro della Regione Piemonte
- far sottoscrivere a ogni lavoratore una Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) e fornirgli le indicazioni necessarie perché si presenti entro 5 giorni lavorativi dall'effettivo inizio della sospensione al Centro per l'Impiego (CPI) dell'area territoriale in cui opera l'azienda
- segnalare su Aminder la data di effettivo inizio del periodo di sospensione di ciascun lavoratore entro le 24 ore successive
- rendicontare mensilmente alla Regione le ore di CIG in deroga effettivamente fruite, attraverso la specifica funzionalità predisposta nell'applicativo *on-line*

Sul versante delle politiche attive, la Regione per l'annualità 2012, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 75-2982 del 28 novembre 2011 (Attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12 Febbraio 2009 e Intesa Stato Regioni 2011-2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive) ha prorogato le attività previste dalla DGR n. 84 del 04/08/2009 e dalla DGR n. 41 - 523 del 4 agosto 2010, sulle quali torneremo nei paragrafi successivi.
È da sottolineare, infine, che la Regione Piemonte fino a dicembre 2009 in riferimento alla compartecipazione finanziaria regionale al sostegno al reddito ha utilizzato risorse proprie.

Annualità 2009-2011

- Primo protocollo d'intesa fra la Regione Piemonte e le parti sociali piemontesi, siglato in data 8 gennaio 2009
- Intesa attuativa tra il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e la Regione Piemonte del 22 aprile 2009 (assegnazione al Piemonte di 50 milioni di Euro con Decreto Interministeriale n. 46449 del 7 luglio 2009)
- Accordo Quadro fra la Regione Piemonte e le Parti sociali piemontesi per la gestione 2009-2010 degli ammortizzatori sociali in deroga del 27 maggio 2009
- Circolare congiunta Regione Piemonte INPS Piemonte del 10 luglio 2009 con le istruzioni operative per la gestione degli ammortizzatori in deroga nel biennio 2009-10, poi aggiornata e rivista in data 7 ottobre 2010

---

1. Dall'inizio di aprile 2010 è entrato a regime il sistema informatico AMINDER per le politiche passive, che prevede delle procedure interne di controllo delle domande, consentendo di velocizzare sia l'accesso alla CIG in deroga per le imprese, sia la gestione delle istanze da parte degli uffici regionali

- DGR n. 84 del 04/08/2009 ("Approvazione Direttiva pluriennale per le misure di potenziamento delle competenze per le lavoratrici ed i lavoratori colpiti dalla crisi economica. Anni 2009-2010")
- Accordo sottoscritto dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Piemonte l'11 novembre 2009 (assegnazione alla Regione Piemonte di 100 milioni di Euro con Decreto Interministeriale n. 49559 del 9 febbraio 2010)
- Accordo sottoscritto dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Piemonte il 21 luglio 2010 (assegnazione alla Regione Piemonte di 80 milioni di Euro con Decreto Interministeriale n. 54923 del 22 ottobre 2010)
- Accordo quadro tra la Regione Piemonte, le Parti Sociali piemontesi e la Direzione Regionale INPS del 16/12/2010 per la gestione 2011 degli ammortizzatori sociali in deroga
- Circolare congiunta Regione-INPS del 03/02/2011 con le istruzioni operative per la gestione 2011 degli ammortizzatori in deroga
- Accordo sottoscritto dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Piemonte il 7 aprile 2011 (assegnazione alla Regione Piemonte di 60 milioni di Euro con Decreto Interministeriale n. 60739 del 21 luglio 2011)

5.1.2 Platea soggettiva

Cassa integrazione in deroga - lavoratori beneficiari

Tutti i lavoratori subordinati (compresi apprendisti, lavoratori a domicilio, lavoratori somministrati, soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato), con anzianità aziendale di almeno 90 giorni alla data di inizio del periodo di CIG in deroga richiesto.
L'istanza può essere presentata da imprese o da datori di lavoro non imprenditori operanti in qualsiasi settore di attività ad eccezione del lavoro domestico e per le sole unità produttive ubicate in Piemonte, purché non abbiano diritto all'integrazione salariale o abbiano completamente esaurito l'utilizzo degli strumenti di sospensione dal lavoro previsti dalla legislazione ordinaria loro effettivamente accessibili.

Mobilità in Deroga - Lavoratori beneficiari

La Mobilità in deroga è *destinata a soggetti* in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente, *residenti o domiciliati abitualmente in Piemonte, ad eccezione di quelli licenziati da datori di lavoro domestico*. Si distinguono le seguenti tipologie di beneficiari:

1. soggetti prossimi al pensionamento ma non in grado di completare la maturazione dei requisiti necessari, *purché il periodo ancora da coprire non superi i dodici mesi* (massimo 12 mesi di indennità);
2. soggetti licenziati per giustificato motivo oggettivo, dimissionari per giusta causa, o titolari di un contratto a termine risolto alla scadenza da aziende in crisi, non in

possesso dei requisiti per accedere all'indennità di disoccupazione ordinaria o di mobilità e con un'anzianità lavorativa della durata di almeno 12 mesi, di cui sei di lavoro effettivamente prestato (massimo 6 mesi di indennità).

3. soggetti provenienti da aziende in cessazione di attività o in procedura concorsuale che abbiano fruito di CIG in deroga (indennità a copertura del periodo successivo alla fruizione degli ammortizzatori sociali ordinariamente previsti fino e non oltre la data del 31.12.2012)

Quest'ultima categoria è stata introdotta dall'accordo quadro del 2012, in considerazione delle limitazioni applicate alle domande di aziende in cessazione di attività o procedura concorsuale. L'accordo quadro 2012 prevede inoltre, in via eccezionale, la concessione della mobilità in deroga anche ai disoccupati provenienti da unità produttive piemontesi, ma residenti e domiciliati in altre regioni dove la mobilità in deroga viene concessa solo in relazione alla sede di lavoro.

5.1.3 Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

Direzione regionale competente: Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro
Soggetto gestore:province piemontesi
Secondo quanto comunicato nell'Avviso del 18 gennaio 2010, il lavoratore che entra effettivamente in CIG in deroga deve sottoscrivere la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID), con cui si impegna a presentarsi entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della sospensione al Centro per l'Impiego (CPI) competente, in relazione alla sede di lavoro (non al Comune di residenza o domicilio) per un colloquio preliminare e la sottoscrizione di un Patto di Servizio che definisce regole e responsabilità del dipendente e dei servizi per l'impiego, a cui farà seguito la messa a punto di un Piano di Azione Individuale (PAI), con la precisazione del percorso di politica attiva concordato, gestito da un organismo esterno al CPI con competenze specialistiche in materia di formazione e di politiche del lavoro e dell'orientamento.
Si sottolinea che la firma della DID e le procedure conseguenti sono obbligatorie, e che l'erogazione dell'integrazione salariale è subordinata alla sottoscrizione della DID, all'adesione del soggetto interessato al PAI e alla sua regolare frequenza alle attività programmate, pena la perdita del sostegno al reddito. Tali iniziative sono destinate a tutti i cassaintegrati in deroga, sia che si preveda una sospensione dal lavoro, sia che l'istanza presentata riguardi una semplice riduzione dell'orario di lavoro.
Per disposizione regionale l'Azienda è tenuta a comunicare la data della effettiva sospensione di ciascun lavoratore entro i 5 giorni di calendario successivi. Questa scelta discende dalfatto che i Centri per l'Impiego, titolari degli interventi di politica attiva correlati al sostegno al reddito, devono conoscere tempestivamente i nominativi dei

dipendenti posti in CIG in deroga, a fini di verifica e di individuazione dei soggetti eventualmente non presentatisi entro la scadenza prevista di 5 giorni lavorativi dalla data della prima sospensione.
L'atto principale che definisce le modalità di realizzazione dell'offerta di politiche attive per i percettori di trattamento in deroga è la "Direttiva Pluriennale per la programmazione e gestione delle misure di potenziamento delle competenze per le lavoratrici e i lavoratori colpiti dalla crisi economica in attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009", approvata dalla Giunta ad inizio agosto 2009 (Deliberazione della Giunta Regionale n. 84-12006 del 04/08/2009). Le attività previste dalla citata Direttiva sono stati successivamente prorogati fino al dicembre 2012 con la DGR del 28 novembre 2011, n. 75-2982 (Attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12 Febbraio 2009 e Intesa Stato Regioni 2011-2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive)
Con la citata Direttiva vengono definite le Linee Guida per le Province cui compete l'emanazione degli avvisi pubblici per l'implementazione del servizio. Infatti, in osservanza di quanto definito nell'Accordo quadro con le Parti sociali piemontesi per la gestione 2011-2012 degli ammortizzatori sociali in deroga, la Regione Piemonte definisce gli indirizzi relativi all'offerta di politiche attive del lavoro, la cui attuazione è coordinata dalle Province piemontesi e gestita con il supporto di agenzie accreditate per la formazione e per l'orientamento professionale e da agenzie per il lavoro autorizzate.
Pertanto la Direttiva (n. 84-12006 del 04/08/2009):

- definisce i servizi che dovranno essere realizzati e i criteri ai quali i soggetti attuatori dovranno ispirarsi, che sono: personalizzazione degli interventi; correlazione ed equilibrio tra le componenti degli interventi, innanzi tutto di carattere finanziario; standardizzazione delle unità di costo sia per i servizi al lavoro sia per la formazione;
- individua gli strumenti di erogazione delle politiche attive, che sono il Patto di Servizio e il Piano d'Azione Individuale (strumento per la definizione del Progetto Integrato);
- definisce le funzioni e i carichi delle province e le modalità organizzative che dovranno adottare;
- individua le caratteristiche dei soggetti aventi titolo a gestire i Progetti integrati (in regime di Associazione Temporanea);
- individua le modalità di monitoraggio e valutazione.

Con la Determina 162 dell'8 marzo 2010 sono stati introdotti alcuni emendamenti ed integrazioni alle determine attuative del programma regionale di interventi in attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2010, riguardanti soprattutto le modalità di erogazione dei servizi al lavoro e formativi delle ATI vincitrici dei bandi provinciali.
Il Piano Straordinario per l'Occupazione, approvato con Delibera del 29 giugno 2010, poche settimane dopo l'insediamento della nuova giunta regionale, mette a disposizione circa 390 milioni di euro, comprensivi dei 100 milioni precedentemente stanziati, fondi

in parte provenienti da FSE, FESR e in parte da residui relativi ad alcune misure attivate in passato e scarsamente utilizzate, per interventi di vario genere per contenere gli effetti della crisi. È coordinato dall'Assessorato allo Sviluppo Economico, e si articola in quattro assi di intervento. Pur presentando alcune novità, si tratta sostanzialmente di una riorganizzazione e tentativo di armonizzazione dell'insieme degli interventi anticrisi. Il primo asse riguarda specificamente gli interventi a favore dell'occupazione, mentre gli altri sono per lo più destinati alle imprese.

L'attivazione di interventi di politica attiva

L'insieme dei servizi/azioni ammissibili per il lavoro e la formazione, rivolti ai destinatari degli interventi in deroga e ai destinatari delle misure 1.3 e 1.4 del Piano (ex co.co.pro, disoccupati e occupati a rischio), sono definiti "Progetto Integrato" e devono essere attuati a livello territoriale da compagini di operatori riuniti in Associazione Temporanea (AT) in collaborazioni con i CPI. I servizi previsti nei progetti integrati si caratterizzano per modularità, flessibilità e personalizzazione e sono definiti, in funzione delle specifiche esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, mediante il Patto di Servizio ed il Piano d'Azione Individuale[2].

Il Patto di Servizio viene stipulato tra la lavoratrice/lavoratore ed il CPI territorialmente competente e contiene l'indicazione, in termini di obiettivi generali e di impegni di reciproca responsabilità, del percorso di politica attiva del lavoro che sarà definito nel Piano di Azione Individuale in relazione al profilo di occupabilità del/della destinatario/a e all'offerta di servizi disponibili a livello territoriale.

Il Piano d'Azione Individuale (PAI), sottoscritto fra il/la destinatario/a, il CPI e il soggetto attuatore, contiene la pianificazione operativa dei servizi concordati in coerenza con quanto previsto dal Patto di Servizio. Il PAI viene redatto dal soggetto attuatore, oppure dal Cpi, utilizzando un modulo predisposto dalla Regione; la sua corretta realizzazione è affidata alla cura di un *Case manager*, messo a disposizione dal soggetto attuatore di riferimento per lo specifico territorio, che è chiamato a garantire i termini del Piano, operando le eventuali modifiche in itinere, e a garantire la costante interfaccia con i referenti del CPI e con il lavoratore.

In ogni area di riferimento individuata a livello sub-provinciale la gestione del progetto integrato è affidata ad un unico soggetto che raggruppa, attraverso la costituzione di un'Associazione Temporanea, gli operatori in possesso dei requisiti necessari all'erogazione dei servizi medesimi.

---

2. Le province, chiamate a definire le modalità di erogazione dei servizi per il lavoro e formativi e i carichi per ciascun soggetto, si sono mosse con sensibili differenze, sulla base anche delle risorse presenti a livello locale. Nello specifico dei servizi al lavoro, questi in alcune province sono rimasti di esclusiva competenza dei Servizi pubblici per l'impiego (Alessandria); in altre ha prevalso un modello misto pubblico-privato con il coinvolgimento delle AT, in altre ancora, Cuneo e Verbania, tutte le attività sono state affidate alla stessa AT.

Ciascun raggruppamento deve essere composto da almeno due agenzie formative con sedi operative ubicate nell'area territoriale di riferimento accreditate per la formazione e/o per l'orientamento, di cui una con funzione di capofila del raggruppamento, e un'agenzia per il lavoro autorizzata ex D.Lgs. 276/03 all'erogazione di servizi/attività finalizzate alla ricollocazione professionale, avente almeno una sede operativa in Piemonte.

Tipologie di servizi offerti

1. Accoglienza: è la parte iniziale del percorso attuato nei confronti dei destinatari per far conoscere e promuovere la gamma dei servizi disponibili. Tutte le lavoratrici ed i lavoratori che hanno diritto agli ammortizzatori sociali in deroga usufruiscono di servizi di accoglienza consistenti in attività di:
    a. a. Informazione sulle modalità di fruizione degli interventi e sui servizi interni/esterni alla struttura;
    b. b. Presa in carico della persona;
2. Orientamento Professionale, che si articola in:
    a. a. Consulenza orientativa:
        i. Colloqui individuali di orientamento (I Livello), finalizzati ad approfondire la storia professionale dell'individuo e ad aiutarlo a progettare il proprio percorso formativo e professionale:
        ii. Colloqui per approfondimento diagnostico e valutativo (II Livello), mirati alla valutazione dell'occupabilità e rivolti ai soggetti che, dopo aver svolto il Colloquio individuale di orientamento, presentano ridotta autonomia nella scelta del percorso di politica attiva e problemi che incidono sulle capacità e sulla performance;
        iii. Counselling orientativo;
        iv. Bilancio di competenze;
        v. Bilancio di prossimità;
    b. Informazione Orientativa;
        i. Auto - consultazione di sistemi informativi strutturati, su opportunità di formazione e di lavoro;
        ii. Consultazione con l'assistenza di un esperto di sistemi informativi strutturati, su opportunità di formazione e di lavoro;
    c. Formazione Orientativa, che si realizza tramite l'erogazione di moduli brevi destinati a gruppi di utenti con omogenei fabbisogni informativi - formativi, su particolari aree tematiche connesse al processo orientativo (es: tecniche di ricerca attiva del lavoro), finalizzati allo sviluppo di tecniche di autopromozione e all'addestramento all'uso degli strumenti di ricerca del lavoro;
3. Accompagnamento al lavoro: è il servizio rivolto ai percettori di trattamenti in deroga che mira a supportare i destinatari/e nella definizione di un nuovo obiettivo lavorativo, attraverso la composizione di un progetto professionale. Sostiene le

persone nell'elaborazione di una strategia di approccio al mercato e nella selezione delle proposte formative e professionali presenti sul mercato e coerenti con il progetto professionale individuato. Svolge azioni di scouting e marketing verso le imprese per raccogliere i fabbisogni e le opportunità offerte dal mercato e promuove l'incontro tra le opportunità rilevate e i profili professionali delle lavoratrici e dei lavoratori; fornisce assistenza alle persone durante la fase di inserimento lavorativo. Pertanto, tale servizio si compone di:

a. Ricollocazione:
    i. Preparazione;
    ii. Scouting e marketing verso le imprese;
    iii. Affiancamento/tutoraggio della persona nell'inserimento lavorativo;
    iv. Incontro domanda-offerta
b. Tirocini formativi e di orientamento.

L'offerta formativa

Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono degli ammortizzatori sociali in deroga sono presi in carico dai CPI che provvedono, direttamente o avvalendosi di soggetti esterni, all'accoglienza, all'analisi delle competenze ed alla valutazione dei fabbisogni, sulla base dei quali sono avviate azioni personalizzate di:

a. aggiornamento e rinforzo delle competenze, in relazione alle esigenze professionali attuali o potenziali dei settori produttivi, per le lavoratrici e i lavoratori sospesi con possibilità di rientro in azienda;
b. riqualificazione e ricollocazione, anche attraverso azioni di orientamento, miglioramento e adeguamento delle competenze possedute, per le lavoratrici e i lavoratori licenziati o sospesi senza possibilità di rientro in azienda.

I servizi per la formazione, intesi come progettazione ed erogazione di attività formative per l'inserimento al lavoro e/o per la riqualificazione o l'aggiornamento professionale e come tirocini formativi e di orientamento sono erogati da soggetti privati operanti sul territorio e iscritti all'albo regionale dei soggetti accreditati per la formazione. Tali soggetti sono presenti all'interno di raggruppamenti temporanei (AT) che gestiscono i progetti integrati a livello territoriale. I soggetti erogatori dei PAI sono stati individuati tramite bandi provinciali.

Per quanto attiene alle azioni di formazione professionale, il servizio formativo incluso nel progetto integrato è costituito da un insieme di azioni formative disponibili a catalogo, configurabili nelle seguenti fattispecie:

a. Percorsi formativi Standard elaborati dalle Commissioni regionali di Settore /Comparto, riferiti al repertorio dei Profili professionali standard della Regione Piemonte;
b. Corsi già presenti nel Repertorio costituito per effetto della Direttiva Mercato del Lavoro con durate non superiori a 600 ore;

c. Percorsi presenti nel Catalogo costituito per effetto della Direttiva Formazione Continua ad iniziativa Individuale dei lavoratori;
d. Nuovi percorsi formativi o percorsi derivanti dal Repertorio costituito per effetto della Direttiva Mercato del Lavoro (realizzabili mediante una rimodulazione delle componenti - non professionalizzanti - del percorso),individuati in funzione di specifiche esigenze non contemplabili nelle tipologie di cui ai punti a), b) e c).

Su autorizzazione della Provincia è consentita l'erogazione di nuovi percorsi, non contemplati nei precedenti casi, resi necessari da esigenze non prevedibili definiti anche per aziende specifiche; allo stesso modo è ammessa l'attività connessa alla realizzazione di servizi di mediazione interculturale che, in via trasversale rispetto alle altre azioni, rispondono all'obiettivo di favorire la partecipazione di persone straniere ai percorsi di politica attiva.
La definizione dei "percorsi" tiene conto prioritariamente dei seguenti elementi:
- categorie di destinatari/ie;
- durata del periodo di sospensione;
- grado di occupabilità della persona (alta, media, bassa).

Ai fini della programmazione degli interventi più idonei, le lavoratrici ed i lavoratori percettori di trattamento in deroga sono infatti raggruppati nelle seguenti fattispecie:
1. lavoratrici/lavoratori in sospensione per periodi di breve durata (max 60 giorni) o in sospensione con riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, per i quali sono attivabili, in linea generale, un colloquio, un modulo di orientamento (bilancio di competenze) ed attività di counselling o azioni di rinforzo delle competenze;
2. lavoratrici/lavoratori in sospensione per periodi superiori a 60 giorni, con competenze adeguate e spendibili, per i quali si rendono necessari percorsi di aggiornamento e manutenzione delle competenze e che quindi possono accedere a una formazione modulare (in gruppo o individuale mediante metodologie di apprendimento assistito);
3. lavoratrici/lavoratori licenziati o in sospensione per periodi di lunga durata (superiore a 60 giorni) e senza possibilità di rientro in azienda che devono accedere a percorsi di riqualificazione delle competenze o di ricollocazione professionale.

La durata dei percorsi formativi, è definita in considerazione dei fabbisogni formativi e della necessità di equilibrare il volume di attività e l'incentivo alla partecipazione riconosciuto ad ogni lavoratore. Le azioni formative sono articolate secondo il sistema regionale degli standard formativi declinato per competenze e pertanto consentono, in esito, la certificazione delle competenze acquisite.
Rimane un problema specifico di organizzare una formazione flessibile di fronte ad un sistema che prevede il ricorso alla cig in deroga anche per poche ore settimanali.

Sulla base di tale esigenza è stato necessario un primo intervento di modifica a livello regionale, emanato con determinazione dirigenziale n. 162 del 8.3.2010, che ad esempio consente: di erogare alcuni servizi al lavoro anche al di fuori del periodo di sospensione, purché previsti nei PAI e precedentemente avviati; di integrare i gruppi classe mediante la sostituzione di allievi o l'inserimento di nuovi anche in itinere, previo riconoscimento di crediti formativi.
Pur non essendo previste misure ed azioni ad hoc per interventi formativi aziendali, esistono nella "Direttiva pluriennale" emanata dalla Regione e nei conseguenti atti di programmazione provinciale elementi di flessibilità che consentono la progettazione di interventi specifici.

Raccordo con imprese e sistema della Formazione professionale

Il processo di gestione degli AASS in deroga in Piemonte prevede che l'impresa faccia domanda attraverso il sistema on-line AMINDER, in cui è tenuta anche a segnalare i nominativi dei soggetti coinvolti e di volta in volta l'avvio delle singole sospensioni (data della prima sospensione). Le aziende con più di 50 dipendenti sono poi tenute a definire con la Regione un esame congiunto, dove a partire dal 2011 si è proceduto a rilevare in modo formale, su apposita scheda validata dal tavolo regionale di concertazione (CRI), le indicazioni espresse dall'impresa in materia di fabbisogni formativi, laddove non si fosse in presenza di cessazione attività. La scheda viene poi inviata al Centro per l'Impiego competente come utile strumento di indirizzo per la predisposizione del PAI.
Il nuovo accordo con le parti sociali per la gestione "deroghe" del 2012, ha poi previsto che la scheda di rilevazione dei fabbisogni formativi fosse resa obbligatoria per tutte le imprese al momento di presentazione della domanda (esclusi fallimenti e chiusure), e riportata direttamente on-line sul sito AMINDER.
Per predisporre i PAI e progettare percorsi ad hoc per adattare le competenze dei lavoratori in esubero provenienti da aziende in crisi, non secondario è stato il raccordo con il sistema produttivo locale, sia da parte dei CPI che dei soggetti privati gestori degli interventi, al fine di rilevare i fabbisogni professionali emergenti, i "profili in tensione". Di seguito si riportano alcuni corsi progettati risultato di questo raccordo nel corso del 2011:

Ambito	Titolo	Ore	Lav.
Edilizia e impiantistica	Conduttore impianti termici	75	15
Meccanica e riparazioni	Elementi di stampaggio a iniezione - livello avanzato	32	26
Energie rinnovabili	Tecniche di installazione impianti fotovoltaici	80	8
Energie rinnovabili	Impianti fotovoltaici	40	27
Edilizia e impiantistica	Impianti elettrici industriali	60	12

Monitoraggio e rendicontazione della spesa

In assenza di un sistema nazionale ancora sufficientemente efficace, la realizzazione di un flusso parallelo di informazioni attraverso un sistema regionale on-line ha permesso alla Regione di avere contezza dell'andamento della spesa (passiva), e di raccogliere informazioni utili su domande e lavoratori da mettere a disposizione dei servizi in tempi utili per l'attivazione degli interventi.

Parallelamente, la predisposizione di un sistema unico regionale per la gestione degli interventi di politica attiva, sistema gestionale e di rendicontazione obbligatorio per i soggetti attuatori, basato su costi orari standard, ha garantito la possibilità di rilevare in tempo reale l'andamento delle attività e della spesa in merito agli interventi svolti, secondo una tracciabilità univoca soggetto per soggetto.

Mensilmente viene redatto un report di monitoraggio "cruscotto" che rileva l'andamento delle attività per singola provincia, mettendo in evidenza l'avanzamento di spesa e il raccordo con le politiche passive. In tempo reale ogni Provincia può comunque verificare l'andamento delle attività e della spesa attraverso il sistema integrato on-line ISOLA.

5.2 Lombardia

5.2.1 Impianto normativo e regolamentare

A seguito dell'Accordo del 12 febbraio 2009 tra Governo, Regioni e P.A. per l'ampliamento delle politiche passive (ammortizzatori sociali in deroga), l'integrazione con le politiche attive e la relativa definizione delle risorse finanziarie utilizzabili, la Regione Lombardia ha proceduto a definire:

2009	il 16 aprile 2009 l'Accordo con il Ministero del Lavoro che stabilisce la ripartizione delle risorse dei fondi tra Governo e Regione per gli ammortizzatori sociali in deroga e le politiche attive
	il 4 maggio 2009 l'Accordo Quadro con le Parti Sociali, finalizzato alla gestione degli ammortizzatori sociali in deroga collegati a programmi di sostegno alla riqualificazione e/o al reimpiego
	il 3 giugno 2009 la convenzione con l'INPS che regola le modalità attuative e gestionali degli ammortizzatori sociali in deroga ed il relativo trasferimento di risorse (14 milioni di euro - Decreto n. 7143 del 10 luglio - a cui sono seguite due ulteriori tranche di 15 milioni - Decreto n. 749 del 02/02/2010 - e di 30 milioni - Decreto n. 2553 del 17/03/2010 - per un totale di 59 milioni di euro
	il 16 giugno 2009 il Patto per le Politiche Attive con le Parti Sociali, al fine di personalizzare gli interventi di politica attiva rivolti a valorizzare le caratteristiche individuali e a favorire la riqualificazione o il reimpiego
	l'8 luglio il Protocollo di intesa tra la Regione Lombardia e le Province lombarde per l'attuazione dell'Accordo Quadro del 4 maggio 2009
	il 27 luglio un nuovo accordo con il Ministero del Lavoro che stanzia risorse finanziarie aggiuntive rispetto a quanto stabilito il 16 aprile 2009
	il 30 luglio l'accordo tra la Regione Lombardia, Assolavoro e Parti sociali per l'accesso dei lavoratori in somministrazione agli ammortizzatori sociali in deroga e alle politiche attive
	gli avvisi (principalmente DDUO n. 6712 del 1 luglio 09, DDUO n. 7891 del 30 luglio 09 ed il DDUO n. 13639 del 10 dicembre 2009) ove sono affrontate le problematiche gestionali ed operative relative all'implementazione dello strumento Dote - Ammortizzatori Sociali
2010	il 27 gennaio 2010 la modifica ed integrazione dell'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga del 4 maggio 2009 e del Patto Politiche Attive del 16 giugno 2009 il 27 ottobre 2010 un nuovo accordo con il Ministero del Lavoro che stanzia ulteriori risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga
	il 15 dicembre 2010 la proroga dell'Accordo Quadro del 4 maggio 2009 fino al 31 marzo 2011 il 22 febbraio 2011 il Decreto n. 1576 con il quale sono stati trasferiti ad INPS ulteriori 30 milioni di euro (contributo regionale per le politiche passive)

	il 25 febbraio 2011 il nuovo Accordo Quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia - anno 2011, cui è seguito il 25 marzo il Patto per le politiche attive del lavoro 2011 e il 30 marzo 2011 la delibera di Giunta (DGR n. IX/1470), che stanzia le risorse necessarie per attuare gli interventi
	l'1 aprile 2011 il Decreto n. 2988 con il quale sono state approvate le modalità applicative e le specifiche tecniche per la presentazione in via telematica da parte dei datori di lavoro delle richieste dei trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni in deroga, in attuazione dell'Accordo Quadro del 25 febbraio 2011 il 7 aprile un nuovo accordo con il Ministero del Lavoro che stanzia risorse finanziarie aggiuntive destinate agli ammortizzatori sociali in deroga il 21 aprile 2011 con Decreto 3674 si approva l'avviso "Indicazioni per i destinatari per la partecipazione alla dote ricollocazione e riqualificazione"
2011	l'08 giugno il Decreto n. 5184 e il 12 luglio 2011 il Decreto n. 6408 con i quali si approvano i nuovi allegati 1 (Modalità applicative dell'Accordo Quadro sugli Ammortizzatori in deroga in Lombardia - 2011) e 2 (Modelli standard accordi sindacali) il 6 luglio 2011 sono state apportate modifiche all'Accordo Quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia - anno 2011 il 18 ottobre 2011 con Decreto 9525 si modifica ed integra l'avviso relativo alla dote ricollocazione e riqualificazione
	il 6 dicembre 2011 il nuovo Accordo Quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia - anno 2012, seguito il 22 dicembre 2011 dal Patto per le politiche attive 2012
	il 27 dicembre 2011 il Decreto n. 12843 con il quale sono state approvate le modalità applicative e le specifiche tecniche per la presentazione in via telematica da parte dei datori di lavoro delle richieste dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga, in attuazione dell'Accordo Quadro del 6 dicembre 2011 nonché i modelli standard degli accordi sindacali e la Dichiarazione di Immediata Disponibilità -"DID" per Interventi A o B il 29 dicembre 2011 con Decreto n. 12907 si è prorogato l'avviso relativo alla dote riqualificazione e ricollocazione fino al 31 marzo 2012
2012	il 28 marzo 2012 il Decreto n. 2629 e il 29 marzo 2012 il Decreto n. 2685 con i quali sono stati trasferiti ad INPS ulteriori 42 milioni di euro (contributo regionale per le politiche passive)

Evoluzione del modello regionale di accompagnamento dei lavoratori coinvolti

Fase 2009-2010

Tra aprile e giugno 2009 la sottoscrizione delle intese con il Ministero del Lavoro e con l'INPS da un lato e con le Parti sociali (Accordo Quadro e Patto per le politiche attive) dall'altro hanno definito il quadro finanziario/procedurale relativo all'applicazione degli AASS in deroga nel territorio regionale e le condizioni per una gestione condivisa e tempestiva degli strumenti collegati agli interventi di politica attiva di sostegno alla riqualificazione e/o al reimpiego. A queste intese sono seguite la definizione dell'impianto

di governance, tra la Regione e le Province, per l'attuazione dei precedenti accordi e quindi l'emanazione dei decreti ed avvisi dell'Autorità di gestione del POR che hanno regolato le problematiche gestionali ed operative relative all'implementazione dello strumento Dote - Ammortizzatori Sociali.
Di fatto con l'inizio di giugno 2009 la Regione Lombardia è stata in grado di avviare quel mix di misure passive/attive di contenimento della crisi produttiva ed occupazionale messe in campo con l'accordo interistituzionale di febbraio.
I principi che hanno guidato la strategia regionale, in questa prima fase 2009-2010, rispondono alla volontà di assicurare la massima copertura rispetto alle tipologie contrattuali, di intervenire tempestivamente attraverso modelli e strumenti già sperimentati (e coerenti con la riforma del mercato del lavoro regionale l.r. 22/06), di adeguare le risorse finanziarie allocate, infine di procedere alla massima semplificazione degli iter procedurali, con un forte utilizzo di sistemi on line.
Il principale strumento d'intervento di questa strategia è stato costituito dal potenziamento ed adattamento dell'esperienza, maturata a livello regionale, attraverso il dispositivo Dote (Dote Lavoro e Dote Formazione) che, per quanto riguarda la platea della CIG e della mobilità in deroga, viene qualificato come Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali (DAS).
Gli elementi concettuali chiave del sistema Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali sono:

- offerta di servizi per il lavoro e la formazione selezionabili sulla base del catalogo regionale. Il Catalogo dell'offerta formativa regionale raccoglie le proposte formative predisposte dai soggetti accreditati dalla Regione Lombardia per l'erogazione di servizi formativi sulla base del Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP). L'offerta dei servizi formativi collegati al sistema Dote si è basata sul Catalogo pre-esistente, implementato progressivamente in relazione al profilo di domanda emergente, sia individuale che orientata dalle imprese e dalle Parti sociali (sotto quest'ultimo profilo risulta rilevante il ruolo attribuito alle Province come snodo di governo per un matching aggiornato tra l'offerta di servizi formativi proposti ed erogati dagli operatori e le necessità espresse dai territori);
- standard minimi di servizio offerti dagli operatori selezionati ed accreditati. La Regione Lombardia si è dotata di un sistema di accreditamento integrato per selezionare e certificare i soggetti, pubblici o privati, che intendono erogare servizi per il lavoro e/o la formazione e beneficiare direttamente o indirettamente di risorse pubbliche o rilasciare attestazioni e certificazioni riconosciute;
- monitoraggio e valutazione per un controllo di efficacia ed efficenza delle policies.

La strategia regionale, per quanto riguarda gli interventi di politica attiva collegati ai trattamenti in deroga, ha previsto un impianto ed una regia centralizzata a livello regionale. L'accesso al dispositivo Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali (attivabile on line) è autorizzato, gestito e monitorato dalla Regione Lombardia.

La Dote è l'insieme delle risorse in servizi e indennità di partecipazione attribuito alla persona e utilizzabile presso gli operatori accreditati, per la personalizzazione e fruizione di uno o più servizi al lavoro e alla formazione finalizzati alla riqualificazione professionale e/o al re-inserimento lavorativo (Piano di Intervento Personalizzato - PIP).
I destinatari di Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali sono costituiti da:

- i lavoratori sospesi in CIG in deroga;
- i lavoratori espulsi che hanno presentato domanda di mobilità in deroga o trattamento equivalente all'indennità di mobilità.

Il PIP ha, nel caso della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, un valore massimo di 350 euro per il numero di mesi previsti (corrispondente per i sospesi alla durata della CIG in deroga richiesta dall'azienda, per gli espulsi a max. 12 mesi dalla data di presentazione della domanda all'INPS).
Nel 2010 è stata, inoltre, avviata un'altra misura sperimentale e complementare a sostegno della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, ossia i voucher conciliativi (sovvenzione globale, 5,2 milioni di euro stanziati a valere sul POR, 2500 destinatari previsti).
La strategia regionale lombarda di contrasto alla crisi non si è esaurita nell'attuazione dell'accordo Stato-Regioni relativo agli ammortizzatori sociali in deroga e al sostegno alle politiche attive per il lavoro, ma è stata completa con misure a sostegno dei lavoratori che non usufruiscono degli ammortizzatori sociali in deroga, delle famiglie e delle imprese.
Nel complesso, nel periodo 2009 e 2010, la Regione Lombardia, per finanziare la componente attiva degli interventi previsti negli accordi, ha stanziato risorse finanziarie, a valere sul POR FSE (assi Adattabilità e Occupabilità), per un ammontare di 100 mil. di euro (DDUO n. 6712 del 1 luglio 09).

La procedura di accesso ed il percorso

I lavoratori che beneficiano della CIG in deroga o i disoccupati con diritto all'indennità di mobilità in deroga o trattamento equivalente sono tenuti ad accettare una Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali. I lavoratori devono accedere al Sistema informativo regionale (GEFO), individualmente o con il supporto di un operatore accreditato, per verificare immediatamente il possesso dei requisiti necessari e registrare il proprio profilo. L'operatore prescelto prende in carico il soggetto e lo supporta in tutte le fasi di definizione ed attuazione del suo percorso individuale (Piano di Intervento Personalizzato - PIP), attraverso la nomina di un tutor. La presa in carico delle persone, attraverso la sottoscrizione del PIP, è sottoposta ad alcune condizioni formali (tra cui la sottoscrizione della dichiarazione di immediata disponibilità - DID). Il Piano di intervento personalizzato (PIP) può essere sottoscritto entro 45 giorni a partire dal primo giorno di effettiva sospensione dal lavoro o, per gli espulsi, dalla data di presentazione della domanda all'INPS. Il PIP costituisce il contratto, sottoscritto dal lavoratore e dall'operatore accreditato, attraverso cui è formalizzato il percorso prescelto (servizi previsti, soggetti che partecipano alla realizzazione del

percorso, budget personale). Il lavoratore è tenuto al rispetto del PIP e alla partecipazione attiva ai servizi previsti. Può concordare con l'operatore eventuali variazioni e deve dare immediata comunicazione nel caso di rinuncia. La Regione Lombardia verifica le domande pervenute e invia alla persona e all'operatore la comunicazione di accettazione del PIP. Tutte le attività realizzate sono registrate sul Sistema Informativo da parte dell'operatore. È raccomandato (cfr. Decreto 13639 del 10 dicembre 09) che gli interventi e i servizi indicati dal PIP tengano conto della condizione contrattuale e occupazionale del destinatario, ne valorizzino l'esperienza professionale pregressa e le competenze maturate e siano coerenti con l'evoluzione del mercato del lavoro regionale e/o del profilo aziendale (ambiti di riqualificazione/specializzazione previsti dalle Parti nell'iter istruttorio dell'ammortizzatore sociale in deroga - Accordo aziendale, Accordo territoriale/settoriale o Intese eventualmente definite da parte degli Organismi di concertazione).
Attraverso il piano di intervento personalizzato (PIP) si determina la composizione dei servizi per il lavoro e la formazione prescelti dall'utente. Il vincolo è rappresentato dal montante finanziario massimo (350 euro per il numero di mesi di durata del PIP) che viene suddiviso in base ai servizi utilizzati, alla loro durata ed al costo orario standard definito da Regione Lombardia.

Tabella 5.1 **Dote Lavoro - Ammortizzatori Sociali - Servizi al lavoro**

Dote Lavoro - Ammortizzatori Sociali		
Servizi al lavoro	**Durata max (h)**	**Costo orario standard (€)**
Colloquio I livello	1	0
Colloquio II livello	2	32,00
Bilancio delle competenze	9	32,00
Definizione del percorso	2	32,00
Tutoring e counselling orientativo	10	32,00
Tutoring ed accompagnamento tirocinio	6% del monte ore del tirocinio	32,00
Scouting aziendale e ricerca attiva del lavoro	10	32,00
Monitoraggio, coordinamento, gestione PIP	4	32,00
Consulenza e supporto all'autoimprenditorialità	10	32,00
Coaching	Max 10 ore/mese	32,00
Tutoring e accompagnamento al training on the job	6% del monte ore del training on the job	32,00

Tabella 5.2 **Dote Lavoro - Ammortizzatori Sociali - Servizi alla formazione**

Dote Lavoro - Ammortizzatori sociali				
Servizi alla formazione	**Durata min - max (h)**	**Costo orario stand.**		
Formazione permanente	8 - nessuna	13,34	**Alternanza**	
Formazione di specializzazione	350 - 800	13,34	Durata min - max (h)	Costo orario max
Formazione continua	8 - nessuna	13,34	0 - 40% su totale	32,00 x 10% ore alternanza

Fase 2011-2012

Con l'Accordo Quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia (anno 2011) del 25 febbraio 2011 e successive modifiche (6/7/2011) ed il Patto per le politiche attive del Lavoro (del 25 marzo 2011) viene aggiornata la strategia regionale di contrasto alla crisi occupazionale.
Nell'Accordo Quadro si è concordato sulla necessità di prevedere anche per l'anno 2011 una continuità di protezione sociale dei lavoratori colpiti da sospensioni e cessazioni dell'attività produttiva, con interventi che, confermando nelle linee essenziali quanto realizzato nei due anni precedenti, fossero connotati dai seguenti orientamenti:

- indirizzo deciso verso la ricollocazione dei lavoratori espulsi;
- concorso delle risorse pubbliche (Stato, Regione, Province), private (imprese) e paritetiche sociali (Enti bilaterali, Fondi interprofessionali);
- centralità degli accordi sindacali aziendali come espressione della responsabilizzazione di tutte le parti coinvolte (datori di lavoro e loro associazioni, lavoratori e loro organizzazioni sindacali).

La sostanziale innovazione introdotta nella strategia regionale ad inizio 2011 è la definizione di "interventi modulabili a seconda della tipologia di crisi a cui si vuole dare sostegno e dell'entità del bisogno dei diversi target di destinatari".
Lo strumento d'intervento è ancora la Dote ora differenziata in **Dote Riqualificazione** e **Dote Ricollocazione**.

Cassa Integrazione Guadagni in deroga

I **beneficiari** della CIG in deroga sono tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro subordinato.
I **soggetti** che possono richiede l'ammissione alla CIG in deroga sono suddivisi in due tipologie:

- Tipologia 1 - Imprese, aziende e datori di lavoro non rientranti nei requisiti d'accesso alla CIG straordinaria;
- Tipologia 2 - Imprese che presentino domande in deroga ai limiti di durata della CIG straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria.

Sono comunque esclusi i soggetti che non abbiano utilizzato, fino al loro esaurimento, gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa, nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti. Il verificarsi, in qualsiasi momento, di condizioni per l'accesso a tali ammortizzatori sociali determina la cessazione del trattamento di CIG in deroga anche se precedentemente autorizzato.
L'accesso ad entrambe le tipologie di intervento è subordinata alla presentazione di documentazione informativa dettagliata e in caso di richiesta di rinnovo alla presentazione di un report di monitoraggio sulla precedente attuazione.

Anche per quanto riguarda le modalità d'intervento si prevedono due tipologie.

Intervento A - Integrazione salariale connessa a previste sospensioni o riduzioni dell'attività **con ragionevole previsione di ripresa dell'attività lavorativa senza prevedibili eccedenze di personale**. L'ammissibilità è subordinata all'esaurimento della CIG ordinaria, a sospensioni o riduzioni di orario determinate da crisi di mercato, mancanza di commesse, ecc.
La durata massima prevista per l'Intervento A non può superare le 500 ore, rinnovabile per una sola volta, e deve esaurirsi comunque entro il 31 dicembre 2012.
I beneficiari del sostegno al reddito previsto dall'Intervento A hanno "*l'obbligo di attivazione nel caso di percorsi di formazione/riqualificazione se specificamente previsti negli accordi sindacali. In tali casi gli interventi si realizzano a carico delle risorse private e/o paritetiche sociali*".
I beneficiari del sostegno al reddito previsto dall'Intervento A, in assenza di specifiche indicazioni previsti negli accordi sindacali, possono accedere alle politiche attive previste da Regione Lombardia attraverso la **Dote Riqualificazione**.

Intervento B - Integrazione salariale, connessa a sospensioni o riduzioni programmate anche totali dell'attività, che si renda necessaria a seguito del verificarsi di una o più delle seguenti condizioni:cessazione attività, procedura concorsuale, ristrutturazioni o riorganizzazioni, accordi di solidarietà, esaurimento CIG straordinaria, esaurimento possibilità richiesta intervento A.
La durata massima prevista per l'Intervento B non può eccedere i 6 mesi, rinnovabile previa verifica e nuovo accordo sindacale. Il massimale sale 12 mesi in caso di accordi di solidarietà con esclusione dei licenziamenti.

I beneficiari del sostegno al reddito previsto dall'Intervento B possono attivare sia una Dote Riqualificazione sia una Dote Ricollocazione.
In entrambi i casi è garantito l'accesso al sistema Dote "*favorendo il concorso delle risorse pubbliche (Regione, Province), e/o private e/o paritetiche sociali per la formazione continua, sulla base delle intese raggiunte con i diversi organismi coinvolti*".

Mobilità in deroga

L'Accordo Quadro del 25 febbraio 2011 ha previsto quali beneficiari della mobilità in deroga i lavoratori subordinati compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoranti a domicilio monocommessa e i titolari di contratti a tempo determinato, licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine o per recesso dal contratto alla fine del periodo di apprendistato) o dimessi per giusta causa a partire dal 1 aprile 2011 ed esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria.
L'Accordo Quadro ha stabilito altresì che:

- La domanda deve essere presentata alla sede INPS territorialmente competente entro 68 giorni dalla data di cessazione o data fine preavviso;
- La durata del trattamento è massimo di 12 mesi, comunque non oltre il 31.12.2011. Estensione fino al massimo di 12 mesi complessivi anche per i lavoratori che abbiano beneficiato dell'intervento nel 2010 per un periodo inferiore.

Inoltre l'Accordo ha previsto che la mobilità in deroga fosse destinata alle stesse tipologie di lavoratori sopracitate a partire dal 1 settembre 2010 immediatamente dopo aver usufruito di trattamenti di CIG in deroga, a condizione che gli stessi fossero esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 ed avessero accesso al trattamento di disoccupazione ordinaria per la durata massima di 8 mesi. Concessione per un massimo di 4 mesi, comunque non oltre il 31.12.2011, a condizione che la richiesta venisse presentata alla sede INPS territorialmente competente non oltre 30 giorni dopo il termine del trattamento di disoccupazione ordinaria.
Per i beneficiari della mobilità in deroga è stata prevista l'attivazione della **Dote Ricollocazione.**
Per l'anno 2012 con l'Accordo Quadro del 6 dicembre 2011, frutto di un lavoro di condivisione con le Parti sociali, si sono confermate e per alcuni aspetti ridefinite le regole di accesso agli strumenti finalizzati da un lato al sostegno delle aziende attraverso la concessione dell'ammortizzatore nella prospettiva della ripresa dell'attività economica (politiche passive) dall'altro alla salvaguardia e allo sviluppo del capitale umano (politiche attive).
Gli interventi previsti nel nuovo accordo confermano le linee essenziali di quanto già realizzato negli anni precedenti, in particolare per quanto riguarda il rinnovato e crescente impegno di tutte le parti coinvolte per l'individuazione e la definizione di percorsi

di politiche attive del lavoro sempre più mirate e di qualità, con particolare accento posto sulla ricollocazione. È rinnovato altresì l'impegno all'utilizzo coordinato di risorse pubbliche private e paritetiche sociali per garantire interventi sempre più efficaci.
L'Accordo 2012, oltre a valorizzare gli elementi fondamentali dei precedenti accordi, introduce anche importanti novità finalizzate ad una gestione sempre più responsabile dell'uso dell'ammortizzatore. Nello specifico si consolida l'importanza del ruolo delle Parti Sociali nella scelta e nell'utilizzo degli interventi previsti negli accordi sindacali, consentendo alle stesse di avere un ruolo sempre più responsabile nelle decisioni che hanno impatto diretto nelle crisi aziendali, in particolare in quelle che non manifestano prospettive di ripresa dell'attività.
In secondo luogo sono state previste nuove procedure che consentono controlli puntuali in merito all'effettività delle sospensioni dall'attività lavorativa dei singoli lavoratori, nonché il monitoraggio in tempo reale della spesa. Tali procedure vanno nella direzione di un uso sempre più responsabile e finalizzato dello strumento.

Il sistema Dote rinnovato - Dote Ricollocazione e Riqualificazione 2011

Per consentire a tutti i lavoratori interessati dalla crisi di accedere alle politiche attive, Regione Lombardia ha attivato una nuova linea di dote, articolata tra Dote Riqualificazione e Dote Ricollocazione, per percorsi interamente finanziati con risorse pubbliche o con la partecipazione di risorse pubbliche e private (cofinanziamento):

La Dote Riqualificazione

La Dote riqualificazione, fornisce, tramite gli operatori accreditati, **servizi formativi** finalizzati al mantenimento del posto di lavoro attraverso l'accrescimento professionale del destinatario all'interno dell'azienda (**importo massimo pari a 3.000 €**). Il PIP per tutti i destinatari individuati si compone di servizi di formazione, riconosciuti **a processo,** che devono essere **coerenti con l'attività professionale svolta dal lavoratore all'interno** dell'azienda da cui è sospeso.
In caso di cofinanziamento:

- il contributo regionale massimo è pari a € 1.800,00 (60% dell'importo massimo della dote)
- il 40% è a carico dell'azienda/fondi interprofessionali/ altre fonti di finanziamento privato.

L'operatore che ha preso in carico la persona dovrà dare evidenza nel PIP dei servizi finanziati con altre fonti. Le risorse provenienti da fonti diverse dal FSE dovranno essere rendicontate secondo le regole proprie della fonte finanziaria. La liquidazio-

›››

ne della quota regionale è comunque subordinata alla comunicazione dei dati di sintesi relativi alla **parte a carico privato** (importi e ore) nel sistema informativo regionale (diario di bordo).
La durata massima della dote "Riqualificazione" è corrispondente al periodo di CIG in deroga richiesto. Dunque le attività di riqualificazione dovranno chiudersi entro il 31 dicembre 2011 come i periodi di sospensione autorizzati. Può essere presentata una seconda domanda di dote pari all'importo massimo ridotto del valore dei servizi già fruiti ("Borsellino dote") se l'azienda del lavoratore ha presentato una seconda domanda di CIG in deroga che si conclude comunque entro il 31 dicembre 2011. Non sarà possibile nella nuova dote fruire di servizi già fruiti nella dote precedente.

La Dote Ricollocazione

La Dote ricollocazione, fornisce, tramite gli operatori accreditati, **servizi al lavoro** finalizzati al reinserimento lavorativo (**importo massimo pari a 3.200 €**).
La Dote Ricollocazione è composta da:
Servizi obbligatori preliminari alla compilazione e all'invio della domanda di Dote a Regione Lombardia.

Servizi	Durata massima in ore	Costo standard
1. Accoglienza	1	0
2. Colloquio specialistico	2	33,00
3. Bilancio di competenze	7	33,00
4. Definizione del percorso	2	39,00

L'importo massimo dei servizi a processo è pari a 375 €, obbligatori e rimborsabili quando conclusi, ovvero all'invio del PIP. Ai fini della liquidazione i servizi obbligatori dovranno essere tracciati nel diario di bordo con riferimento alle ore fruite.

Servizi di inserimento lavorativo a risultato
L'Importo del servizio di inserimento lavorativo, al netto dei servizi obbligatori, è pari a 2.825 euro ed è riconosciuto all'operatore a risultato. Il risultato è riconosciuto sulla base:

›››

- Dell'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato **di almeno 6 mesi;**
- Missione di **somministrazione di almeno 6 mesi** (anche in caso di missione prorogata, senza soluzione di continuità, presso la stessa azienda).

La durata massima della dote è di **6 mesi, ovvero 180 giorni**, dall'erogazione del servizio di accoglienza. Entro tale termine l'operatore dovrà dichiarare la chiusura dei servizi a processo e comunicare l'eventuale raggiungimento del risultato dell'inserimento lavorativo, fornendo i relativi documenti giustificativi. Trascorsi 6 mesi dalla data di attivazione del PIP senza il raggiungimento dell'inserimento lavorativo, il beneficiario può effettuare una seconda domanda di Dote, presso il medesimo o diverso operatore. Per la seconda domanda di dote non sono riconosciuti i servizi a processo, dunque la seconda Dote ha un valore di 2.825 € riconoscibili esclusivamente a risultato raggiunto.

Premialità per la ricollocazione
Per favorire l'inserimento lavorativo dei destinatari più difficili da collocare, si prevede una premialità aggiuntiva per gli operatori che riescono a collocare persone che abbiano **compiuto 50 anni d'età,** persone che abbiano **compiuto 45 anni** di età e siano in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di istruzione di secondo ciclo o alla qualifica professionale.

Tipologia di inserimento occupazionale	Valore della quota "inserimento lavorativo raggiunto"
Contratto di lavoro 12 mesi	2.000 €
Contratto di lavoro a TI	3.000 €

Con decreto n. 12907 del 29 dicembre 2011 si è prorogato l'avviso relativo alla dote ricollocazione e riqualificazione fino al 31.03.2012.
Il Patto per le politiche attive 2012 siglato tra Regione Lombardia e le Parti sociali il 22 dicembre 2011 ha ulteriormente arricchito il precedente modello di intervento.
Le disposizioni inerenti alle politiche attive contenute nel nuovo Accordo Quadro per il 2012 consolidano e portano ad ulteriore sviluppo quanto sancito dal precedente Accordo e dal Patto per le politiche attive 2011 offrendo una più ampia articolazione dei percorsi in relazione all'evoluzione del mercato del lavoro.
Oltre a sviluppare ed arricchire l'offerta di servizi si intende estendere la possibilità di fruire degli stessi ad una platea più ampia di lavoratori che necessitano di ricollocazione.

Viene confermato il ruolo chiave degli accordi sindacali nella individuazione di percorsi più rispondenti ai bisogni dei lavoratori.
Anche il Patto per le politiche attive del lavoro per il 2012 è stato condiviso con le Parti Sociali in sede di di Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro e della Formazione ed è articolato in 5 azioni chiave:

Azione 1	Messa a disposizione di una dote basata su un modello integrato di servizi personalizzati. Per ogni tipologia di destinatari, vengono messi a disposizione diversi strumenti finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori, anche attraverso il sostegno all'autoimprenditorialità o alla loro permanenza all'interno del sistema azienda attraverso un percorso di riqualificazione. I percorsi avranno specifici punti d'interesse: • l'ampliamento del target dei destinatari, in particolare ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; • l'incentivazione di **iniziative di impresa sociale** ai sensi dell'art.1 D.Lgs 155/2006 come strumento di responsabilizzazione dei lavoratori ed imprenditori per la gestione ed il superamento delle crisi aziendali; • la previsione di **forme di premialità aggiuntiva** per incentivare la ricollocazione di soggetti particolarmente svantaggiati per età e titolo di studio; • la promozione di **politiche di sostegno alla conciliazione** in favore dei lavoratori ricollocati a seguito della partecipazione ai percorsi di politiche attive; • il riconoscimento, quali attività di politica attiva del lavoro, di **esperienze alternative ai tradizionali percorsi che permettano l'acquisizione di competenze certificabili** in coerenza con il Quadro regionale degli standard professionali; • il supporto ai lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali con una **disabilità** accertata ai sensi dell'art.1 L. 68/99; È fatta salva la continuità degli strumenti di politica attiva realizzati attraverso le doti riqualificazione e ricollocazione.
Azione 2	Al fine di realizzare l'ottimizzazione dell'uso delle risorse pubbliche anche attraverso l'apporto di risorse da parte delle imprese, degli enti bilaterali e dei fondi interprofessionali, le Parti, nel rispetto degli statuti e dei regolamenti dei singoli fondi, si impegnano ad attuare lo sviluppo e il consolidamento di **sperimentazioni d'integrazione con i fondi paritetici interprofessionali**, valorizzando a tal fine anche le espressioni d'interesse da parte dei fondi stessi a partecipare alle iniziative poste in essere dalla Regione Lombardia.
Azione 3	Per realizzare percorsi di riqualificazione e ricollocazione qualitativi sarà necessario porre in essere **azioni atte a sostenere**, anche nell'ambito degli organismi di concertazione previsti a livello territoriale, **la declinazione degli interventi e/o priorità** per orientare tutti i soggetti interessati così da facilitare un'offerta di servizi adeguata alla realtà dello sviluppo locale, anche attraverso: • la realizzazione di attività di **networking** finalizzate alla condivisione dei bisogni di competenze del mercato del lavoro locale così da sviluppare il dialogo e l'integrazione tra gli interlocutori impegnati nei processi di realizzazione delle azioni; • la **valorizzazione responsabile dei contenuti degli accordi aziendali** per l'accesso alla CIGD così da sostenere un sistema integrato efficace e finalizzato alla occupazione; • la valutazione di **best practice territoriali** e degli accordi già in essere relativi all'offerta formativa collegata al QRSP.

›››

Azione 4	L'attuazione delle politiche attive e l'efficacia dei risultati conseguiti saranno sostenuti attraverso: • la realizzazione di un **sistema di valutazione degli operatori**; • la messa a disposizione dei dati relativi alle **attività riconducibili ai fondi interprofessionali/enti bilaterali** che si realizzeranno in Lombardia per aziende che usufruiscono di ammortizzatori in deroga; • la tangibile partecipazione delle Parti all'attività dei gruppi di lavoro tecnici tematici già strutturati nel corso del 2011; • la condivisione dei dati relativi all'uso degli ammortizzatori e delle politiche attive.
Azione 5	**Sperimentare modelli di intervento su crisi aziendali di particolare rilevanza** evidenziandone gli snodi decisionali ed individuando gli strumenti innovativi utili a spostare il focus dalla crisi alla ricollocazione delle persone e dalla dimensione aziendale a quella territoriale, valorizzando la corresponsabilità di tutti gli attori. Si potrà sperimentalmente intervenire al fine di elaborare un rapporto che sia in grado di fornire la comprensione dettagliata della situazione e un concreto piano di azione che indirizzi verso soluzioni di sostegno all'occupazione.

5.2.2 Monitoraggio regionale politiche passive ed attive al 31 dicembre 2011

Di seguito si presentano i dati relativi alla Cassa Integrazione in Deroga 2009-2011 suddivisi per i diversi Accordi Quadro. Si specifica che i valori indicati nella tabella si riferiscono alle domande decretate di CIG in deroga on line, che non comprendono le decretate cartacee (anno 2009) che assommano a 7.275 per 32.026.345 ore di CIG in deroga, per 48.576 lavoratori.

Tabella 5.3 **CIG in Deroga 2009-2011 per Accordi Quadro**

	AQ 2009-2010	AQ 2011	Totale
N. aziende decretate*	14.724	7.824	**17.233**
N. ore decretate	120.644.774	31.134.532	**151.779.306**
N. lavoratori decretati*	107.875	55.962	**128.455**

Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS 31.12.2011
* Il totale delle aziende decretate e dei lavoratori decretati è minore rispetto alla somma dei rispettivi dati per Accordo Quadro in quanto alcune aziende potrebbero aver presentato domande di CIGD sia durante il periodo di vigenza dell'Accordo Quadro 2009 -2010 che durante il periodo di vigenza dell'Accordo Quadro 2011. Analogo ragionamento vale per i lavoratori che potrebbero essere presenti in più domande durante la vigenza dei due Accordi Quadro. Pertanto i valori del totale non risultano da una sommatoria dei dati inseriti per gli specifici Accordi ma dal conteggio delle matricole aziendali e dei codici fiscali dei lavoratori durante il periodo 2009 -2011.

Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali (DAS)

I dati quantitativi di seguito presentati provengono da Regione Lombardia - Monitoraggio delle Doti Lavoro Ammortizzatori Sociali, Ricollocazione e Riqualificazione e sono aggiornati, quando non diversamente segnalato, al 31.12.2011. Le Doti Lavoro Ammortizzatori Sociali approvate si attestano, nel periodo considerato, ad un **totale di 132.728 unità**. Il rapporto Doti concluse/Doti approvate tende, a fine 2011, al 100%. Oltre il 25% delle Doti (in valore) si concentrano nella provincia di Milano, seguita da Brescia (con oltre il 15%). Brescia permane la provincia con il maggior numero di Doti.

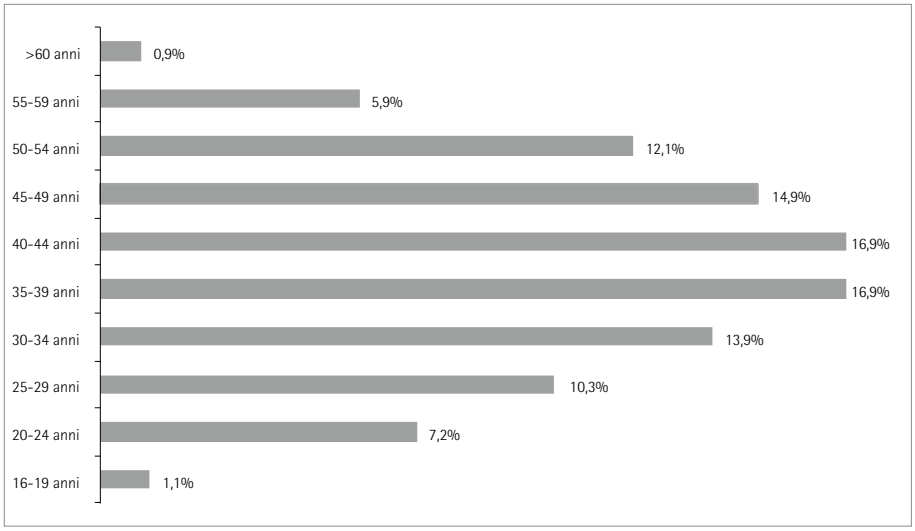
Tabella 5.4 **Dati di sintesi a livello provinciale DAS**

Provincia	Numero doti (A)	Importo doti (B)	Valore medio dote (E=B/A)
BG	15.896	10.371.181	652,44
BS	27.083	12.248.310	452,25
CO	7.618	4.843.006	635,73
CR	4.098	2.250.825	549,25
LC	6.167	2.864.700	464,52
LO	2.882	2.018.604	700,42
MB	13.528	8.787.106	649,55
MI	29.281	20.543.111	701,59
MN	6.983	3.817.834	546,73
PV	5.411	3.408.326	629,89
SO	531	251.663	473,94
VA	13.250	9.936.883	749,95
Totale (C)	**132.728**	**81.341.555**	**612,84**

Fonte: Regione Lombardia - - Report di monitoraggio DAS

L'importo medio della Dote si differenzia sostanzialmente a livello territoriale (dai 749 euro della provincia di Varese ai 452 di Brescia) ed il valore medio regionale è, nei mesi, in decrescita: dai 774 euro al 15 dicembre 2009, al 724 del 15 marzo 2010, ai 612 euro a fine 2011.
I destinatari della Dote sono costituiti, a livello regionale, per il 56,2% da uomini (ed il valore percentuale è sostanzialmente stabile rispetto al dato di marzo e settembre 2011). La distribuzione dei beneficiari per fascia di età raggiungere il massimo nella fascia 35-39 e 40-44 anni. Il confronto con i dati di marzo sembra segnalare uno target con età media più elevata. I destinatari sopra i 55 anni passano dal 6,4% al 6,8%.

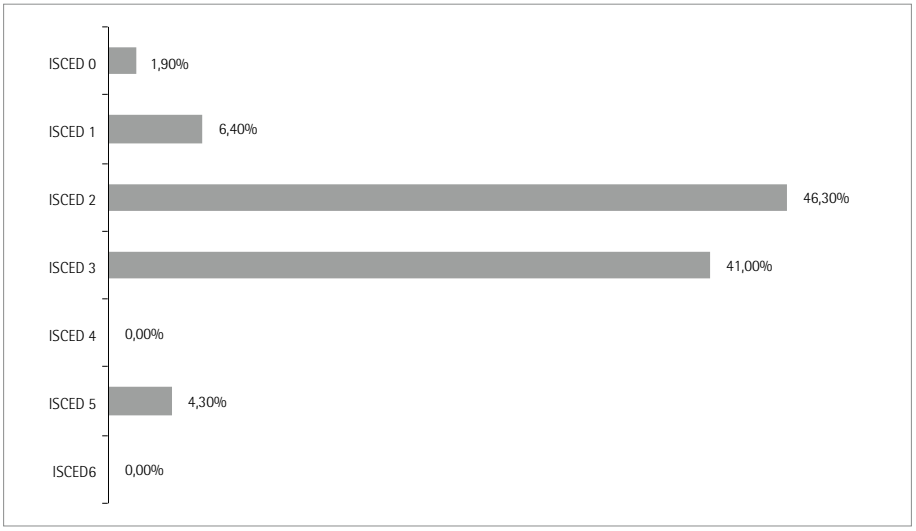
Figura 5.1 **Distribuzione per età dei destinatari DAS**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

La distribuzione dei destinatari per livello di istruzione (classificazione ISCED) mostra che il gruppo di beneficiari della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali è costituita per lo più da soggetti con basso livello di istruzione.

Figura 5.2 **Distribuzione per livello di istruzione dei destinatari DAS**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS
Legenda:
ISCED 0: istruzione pre-elementare (scuola per l'infanzia)
ISCED 1: istruzione elementare (diploma elementare)
ISCED 2: istruzione secondaria inferiore (diploma licenzia media)
ISCED 3: istruzione secondaria superiore (diploma media superiore)
ISCED 4: istruzione post secondaria non terziaria (brevi corsi universitari o professionali post diploma superiore)
ISCED 5: istruzione terziaria (laurea)
ISCED 6: secondo stadio istruzione terziaria (dottorati di ricerca)

L'andamento della CIG in deroga (con i rinnovi o le nuove concessioni) ha fatto sì che siano molti i destinatari che hanno usufruito di più Doti (il totale di beneficiari con un numero di Doti superiore all'unità si attesta al 46,8%).

Tabella 5.5 **DAS: numero di destinatari per numero di Doti ad essi associate**

Numero Doti	Destinatari	%
1	39.472	53,2%
2	19.900	26,8%
3	8.567	11,5%
4	4.174	5,6%
5	1.600	2,2%
6	380	0,5%
7	96	0,1%
8	10	0,0%
9	3	0,0%
Totale	**74.202**	**100%**

Fonte: Regione Lombardia -Report di monitoraggio DAS

La composizione dei servizi erogati mostra che il peso percentuale dei servizi base (colloquio di 1 e 2 livello, bilancio di competenze ecc.) risulta elevato (in quanto servizi obbligatori per tutti i fruitori), mentre tra i servizi facoltativi prevalgono i servizi formativi e i servizi volti al reinserimento lavorativo (tutoring/counselling orientativo e scouting). Molto ridotto è stato il ricorso agli altri servizi, quali il tutoring e l'accompagnamento.

Tabella 5.6 **DAS: numero di servizi e di destinatari per tipologia di servizi erogati**

Tipologia di servizio	Numero servizi erogati (A)	Destinatari per servizio (B)	% Destinatari per servizo (E=B/D)	% Servizi (F=A/C)
Definizione del percorso	126.052	73.621	99,2%	18,5%
Monitoraggio, coordinamento, gestione	118.989	68.922	92,9%	17,5%
Corsi di formazione	94.151	45.691	61,6%	13,8%
Colloquio individuale di II livello (specialistico)	86.709	73.474	99,0%	12,7%
Colloquio di accoglienza I livello.	83.451	74.195	100,0%	12,2%
Bilancio di competenze	76.894	66.464	89,6%	11,3%
Coaching	60.205	22.003	29,7%	8,8%

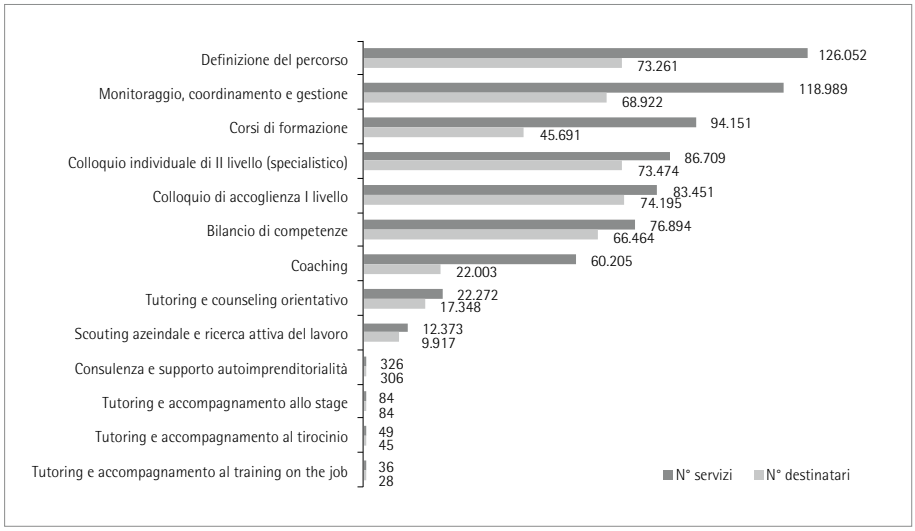
›››

segue
Tabella 5.6

Tipologia di servizio	Numero servizi erogati (A)	Destinatari per servizio (B)	% Destinatari per servizo (E=B/D)	% Servizi (F=A/C)
Tutoring e counseling orientativo	22.272	17.348	23,4%	3,3%
Scouting aziendale e ricerca attiva del lavoro	12.373	9.917	13,4%	1,8%
Consulenza e supporto autoimprenditorialità	326	306	0,4%	0,0%
Tutoring e accompagnamento allo stage	84	84	0,1%	0,0%
Tutoring e accompagnamento al tirocinio	49	45	0,1%	0,0%
Tutoring e accompagnamento al training on the job	36	28	0,0%	0,0%
Totale servizi (C)	**681.591**			**100%**
Totale destinatari (D)		**74.202**		

Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

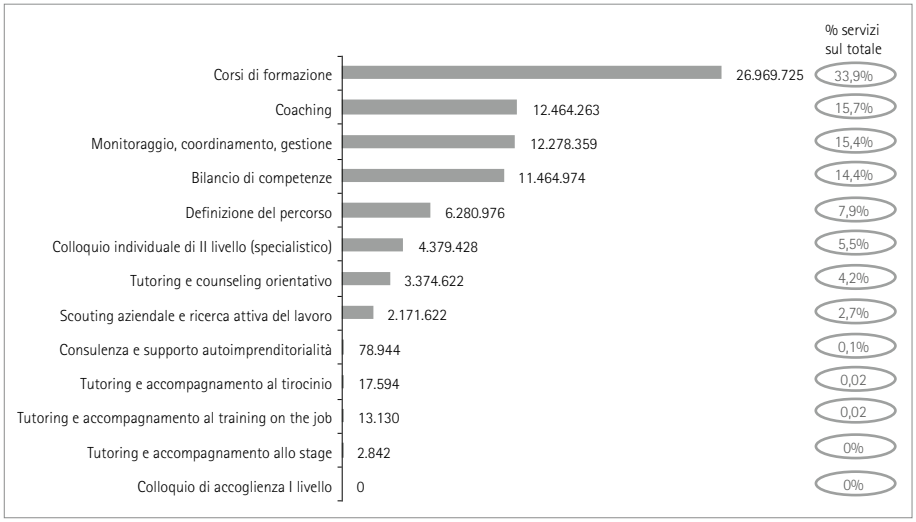
Figura 5.3 **DAS: numero di servizi e di destinatari per tipologia di servizi erogati**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

In termini di valore dei servizi erogati, su un totale di circa 80 milioni di Euro, la quota delle attività formative è circa il 34% del totale.

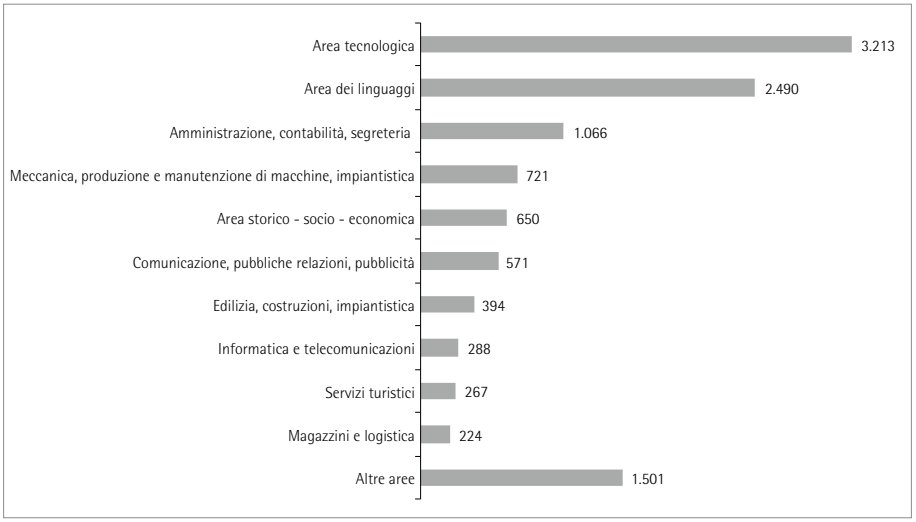
Figura 5.4 **DAS: importo dei servizi erogati (in euro e%)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

L'analisi dei servizi formativi erogati mostra sia l'ampio ventaglio dell'offerta, sia la concentrazione della domanda su alcune area tematica prioritarie quali: l'area tecnologica (ossia prevalentemente Personal Computing e informatica di base) e dei linguaggi (ossia prevalentemente l'inglese). Seguono altre aree tematiche come l'amministrazione e la contabilità, la meccanica ecc.

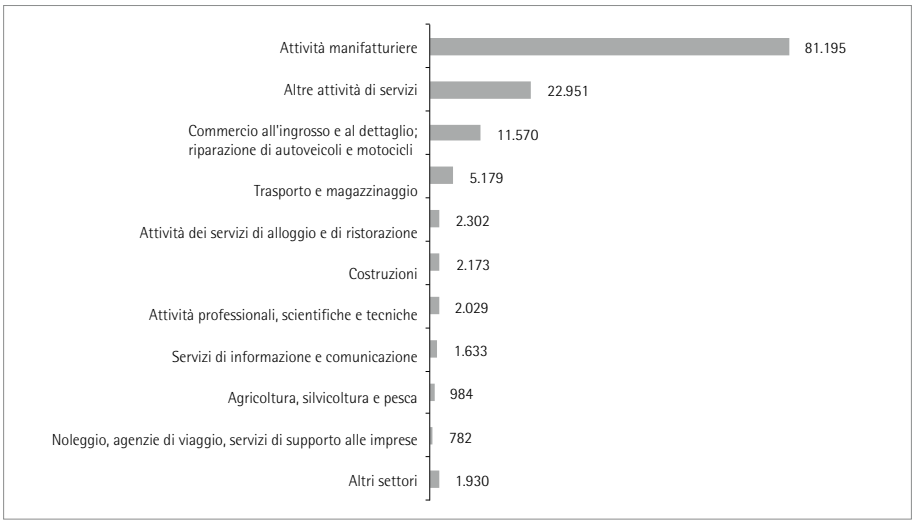
Figura 5.5 **DAS: tipologia di servizi di formazione erogati (numero di servizi)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

Le attività manifatturiere e i servizi costituiscono i settori di provenienza delle aziende e, quindi, dei destinatari per oltre il 78% delle Doti assegnate.

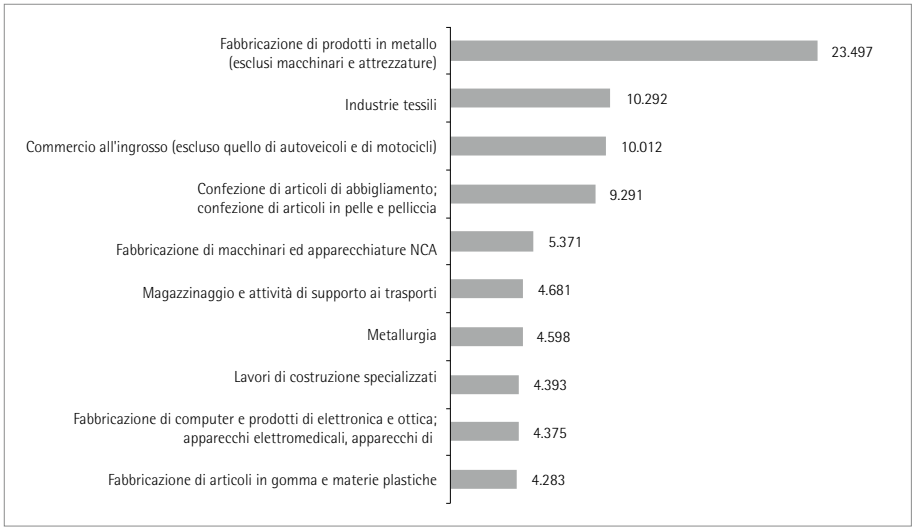
Figura 5.6 **Distribuzione delle DAS per settore ATECO della DAS**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

Un'analisi più approfondita (per le prime 10 sottocategorie ATECO 2007) mostra che i destinatari delle Doti sono per il 18% di provenienza da aziende del comparto "fabbricazione di prodotti in metallo", per l'8% dal "tessile" e dal "commercio all'ingrosso" ed infine per il 7% da "confezioni di articoli di abbigliamento ed in pelle".

Figura 5.7 **Distribuzione in numero delle DAS per sottocategoria ATECO**



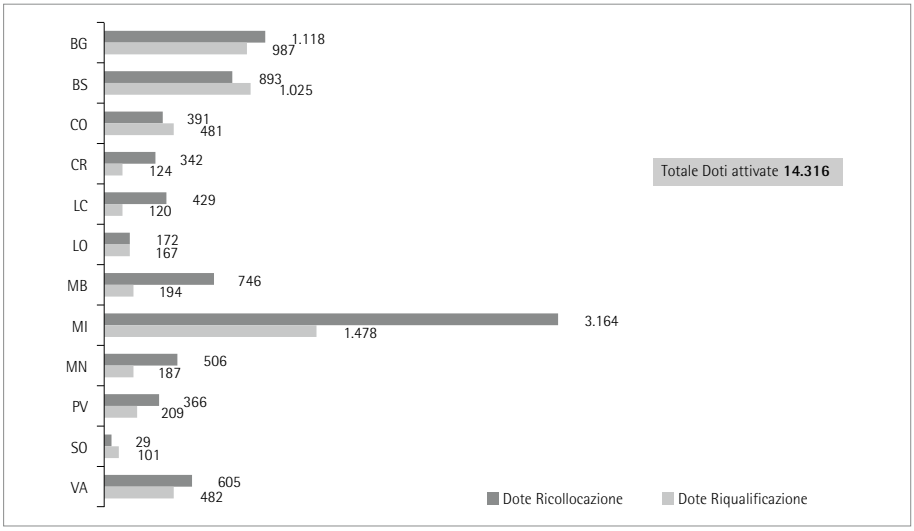
Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

Dote Ricollocazione e Riqualificazione

L'andamento mensile presenta, dopo la fase di avvio (maggio 2011), una sensibile crescita delle Doti assegnate/avviate nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2011. A fine 2011 risultano attivate 8.761 Doti Ricollocazione e 5.555 Doti Riqualificazione. Il rapporto tra doti concluse e doti approvate raggiunge quasi il 50% a 7 mesi dalla data di avvio della dote.

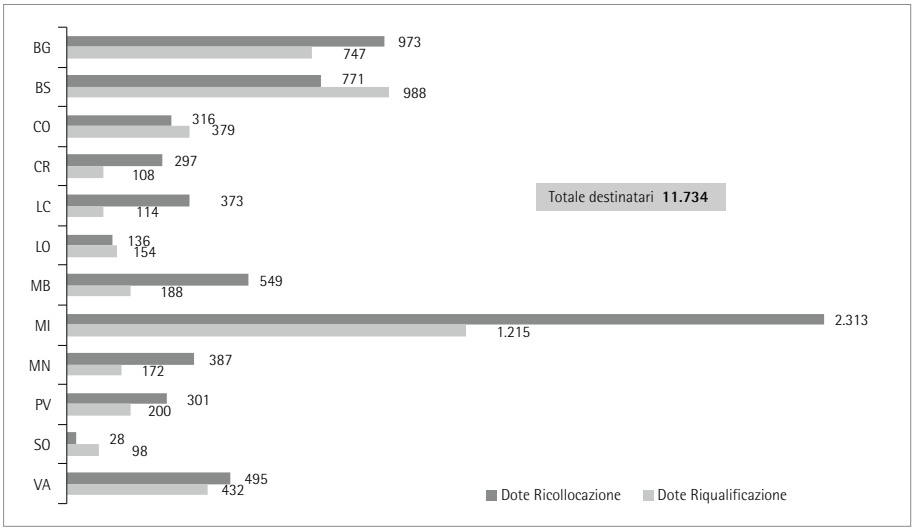
Per quanto riguarda la Dote Ricollocazione, oltre il 36% dei progetti si concentrano nella provincia di Milano, seguita da Bergamo (con oltre il 13%). Anche per la Dote Riqualificazione Milano fa registrare il maggior numero di doti con il 27% sul totale delle doti approvate, seguita da Brescia e Bergamo (con oltre il 18%).

Figura 5.8 **Dote Ricollocazione e Riqualificazione: numero delle doti attivate per provincia**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

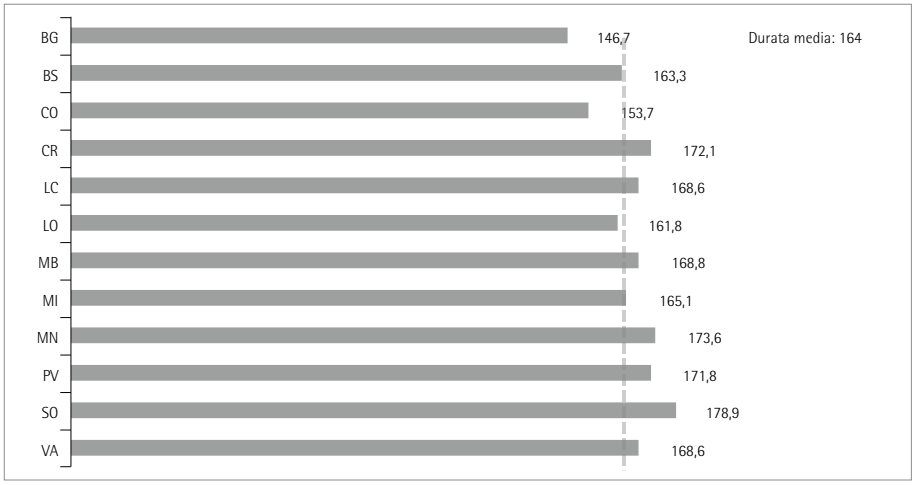
Figura 5.9 **Dote Ricollocazione e Riqualificazione: numero dei destinatari delle doti per provincia**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

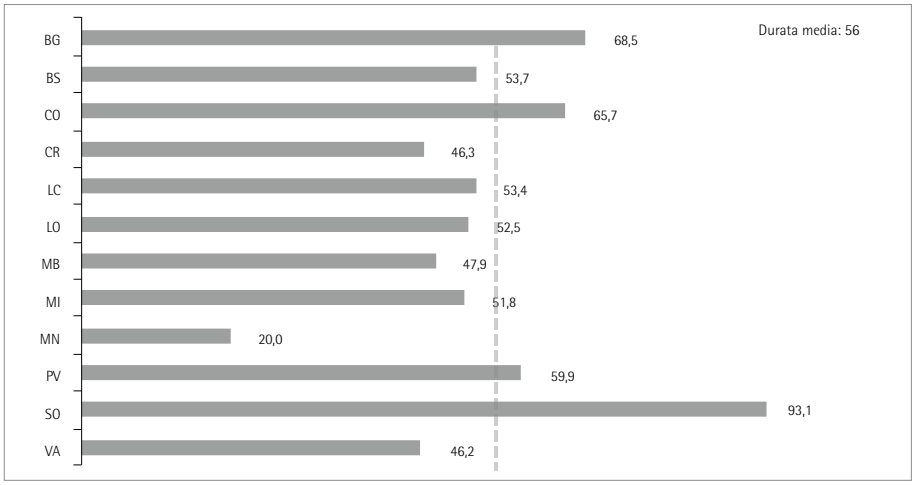
La provincia che presenta la maggiore durata media di dote è la Provincia di Sondrio che sulla Dote Ricollocazione raggiunge quasi i 180 giorni e sulla Dote Riqualificazione supera i 90 giorni.

Figura 5.10 **Dote Ricollocazione: durata media delle doti concluse per provincia (valori in gg.)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

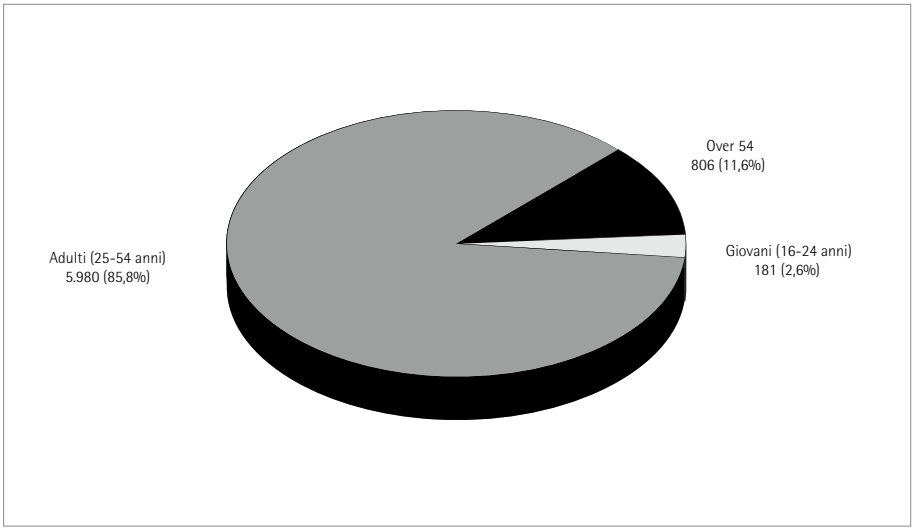
Figura 5.11 **Dote Riqualificazione: durata media delle doti concluse per provincia (valori in gg.)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

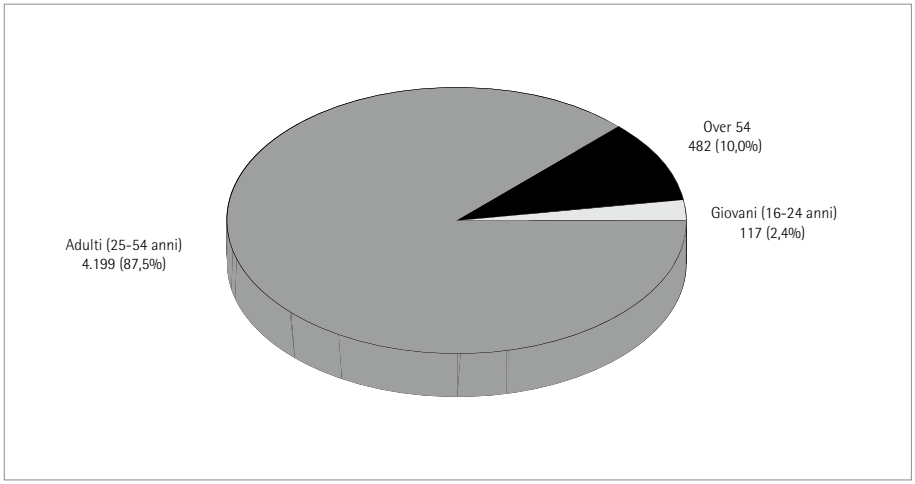
I destinatari della Dote Ricollocazione sono costituiti, a livello regionale, per il 51,4% da uomini e per il 48,6% da donne; la Dote Riqualificazione, fa registrare il 58% di beneficiari uomini e il 42% di donne. La distribuzione per fascia di età è simile per entrambe le doti: entrambe presentano intorno all'86% di destinatari conpresi nella fascia di età tra i 25 e i 54 anni (rispettivamente 85,8% per la Dote Ricollocazione e 87,5% per la Dote Riqualificazione). I giovani, sono rappresentati in percentuali basse - tra il 2,6% e il 2,4% - e gli over 54 si attestano attorno al 10% dei destinatari delle doti.

Figura 5.12 **Dote Ricollocazione: ripartizione dei destinatari per età (in numero e%)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

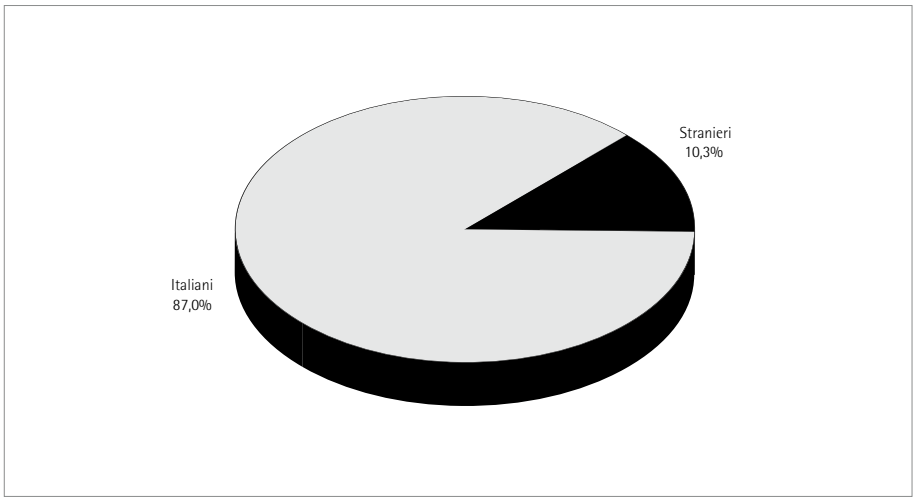
Figura 5.13 **Dote Riqualificazione: ripartizione dei destinatari per età (in numero e %)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

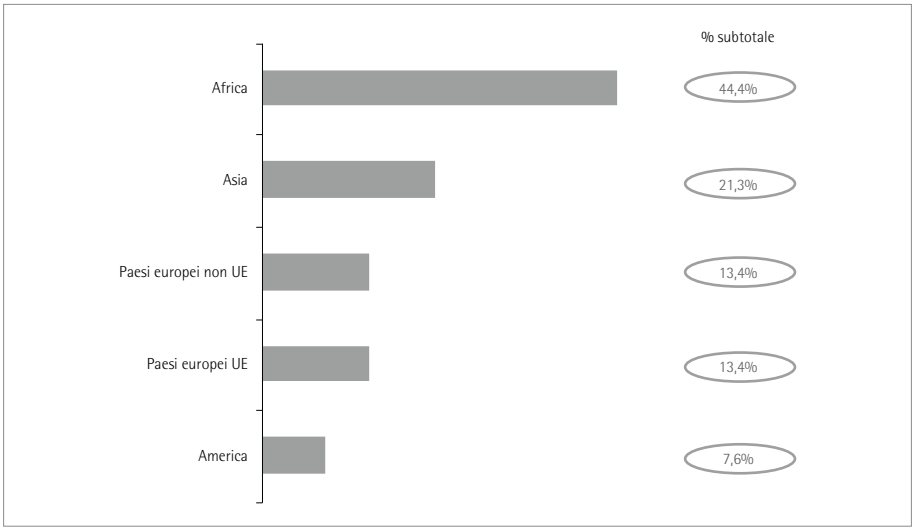
I beneficiari sono costituiti all'87% da cittadini italiani e per il 13% da cittadini stranieri (di cui la maggior parte proviene dai Paesi Africani, circa il 40%, e dai Paesi Asiatici, intorno al 20%).

Figura 5.14 **Dote Ricollocazione e Riqualificazione: ripartizione dei destinatari per cittadinanza (in %)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

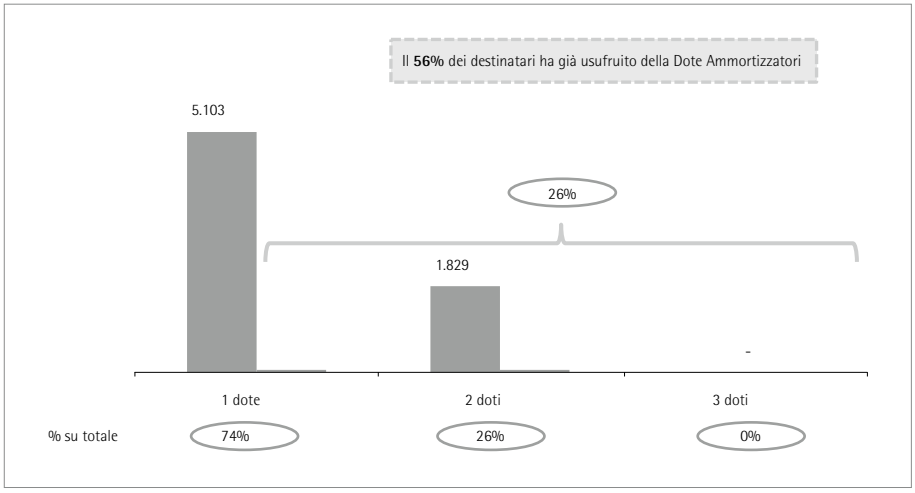
Figura 5.15 **Dote Ricollocazione e Riqualificazione: ripartizione dei destinatari di cittadinanza straniera per continente (in %)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

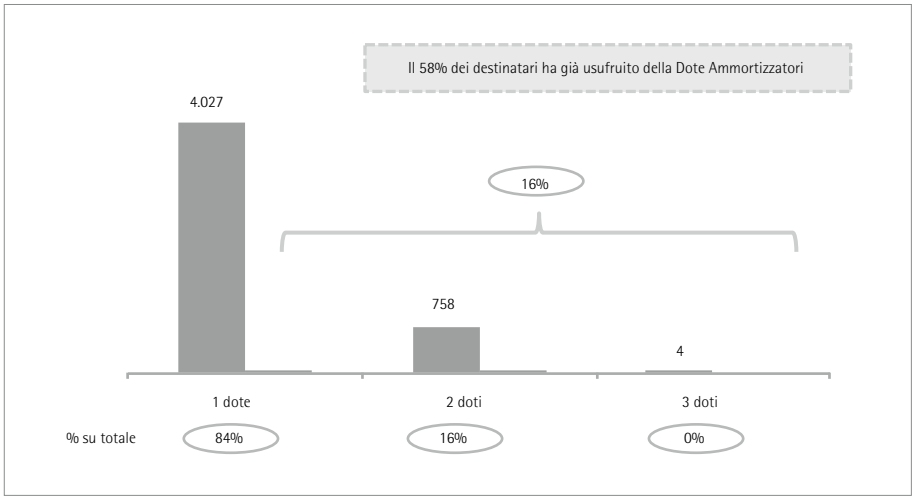
L'andamento della distribuzione dei destinatari per livello di istruzione (classificazione ISCED) evidenzia la predominanza della fascia ISCED 2 (istruzione secondaria inferiore, ovvero diploma di licenzia media) intorno al 45%, e ISCED 3 (istruzione secondaria superiore, ovvero diploma di media superiore) intorno al 40%. Colpisce la permanente assenza di destinatari di livello 4 (istruzione post secondaria non terziaria).
Cresce il numero di destinatari che hanno attivato più di una dote e a dicembre si registrano oltre 2.500 destinatari che hanno attivato più percorsi.
L'andamento della CIG in deroga (con i rinnovi o le nuove concessioni) fa sì che crescano progressivamente i destinatari che usufruiscono successivamente di più Doti.

Figura 5.16 **Dote Ricollocazione: numero di destinatari per numero di doti associate**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

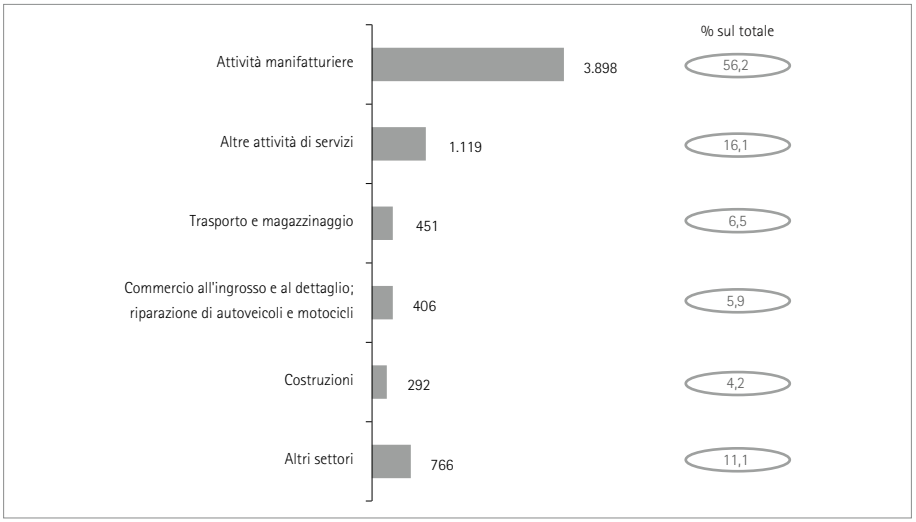
Figura 5.17 **Dote Riqualificazione: numero di destinatari per numero di doti associate**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

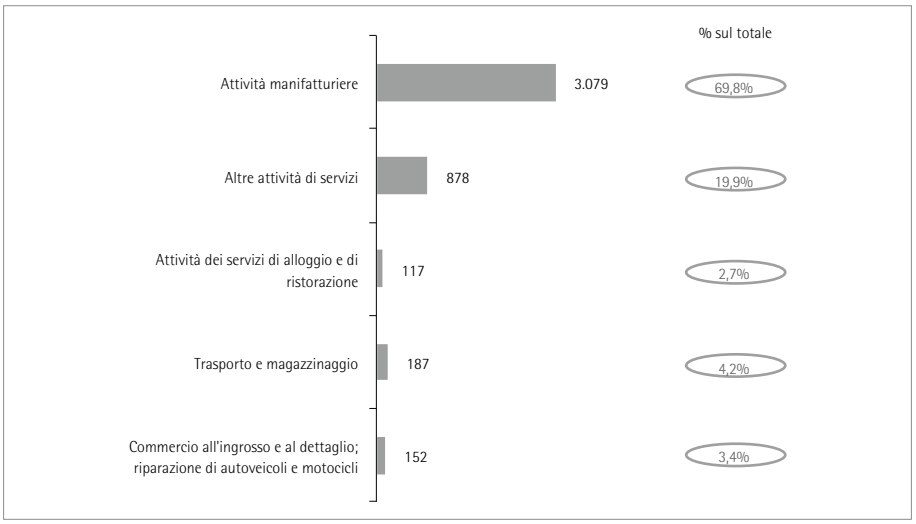
Le attività manifatturiere e i servizi costituiscono i principali settori di provenienza dei destinatari tanto per la Dote Ricollocazione che per quella Riqualificazione.

Figura 5.18 **Dote Ricollocazione - Ripartizione destinatari per settore ATECO -primi 5 settori (in numero e%)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

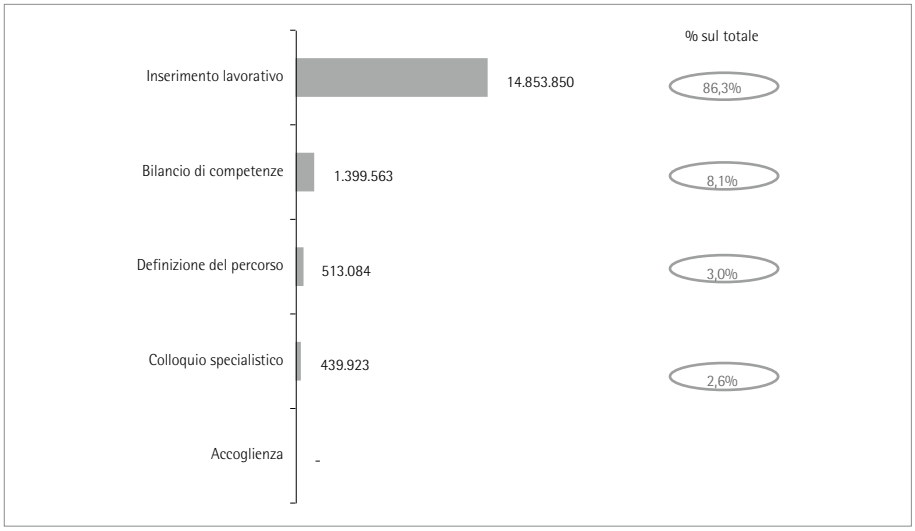
Figura 5.19 **Dote Riqualificazione - Ripartizione destinatari per settore ATECO -primi 5 settori (in numero e%)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

Con riferimento alla **Dote Ricollocazione,** i Servizi di inserimento lavorativo risultano i più rilevanti, e fanno registrare oltre l'86% degli impegni finanziari totali attivati sui progetti dote. Seguono i servizi relativi al Bilancio delle Competenze, Definizione del Percorso e Colloquio Specialistico (relativamente il 8,1%, 3,0% e 2,6%). Il numero dei servizi erogati ammonta a 32.147 (di questi, 28.168 risultano conclusi - 87,6% - e circa 4.000 attivi). I servizi di inserimento lavorativo conclusi ad oggi positivamente - che hanno prodotto un inserimento occupazionale del beneficiario coinvolto nel percorso di politica attiva - sono **356** di cui 93 riguardano gli over 50 o gli over 45 privi di titoli di studio.

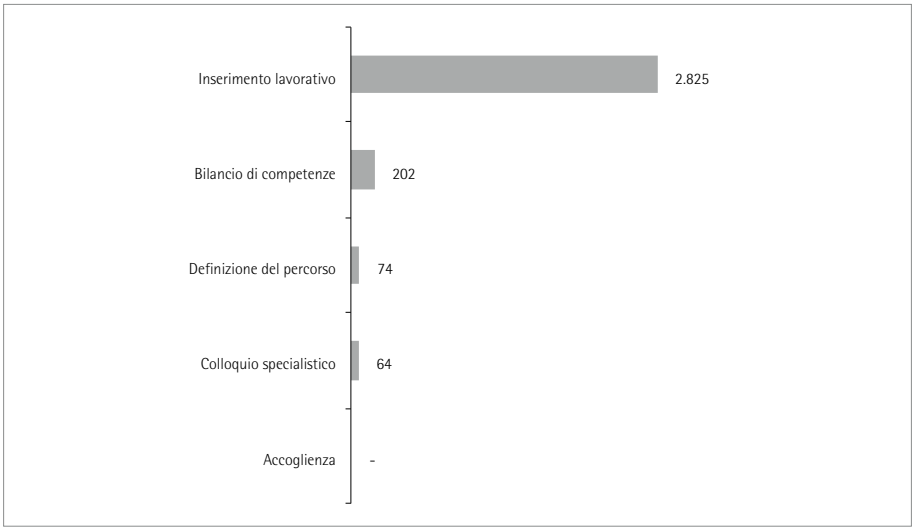
Figura 5.20 **Dote Ricollocazione - Valore dei servizi per tipologia (valori in euro e%)**



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

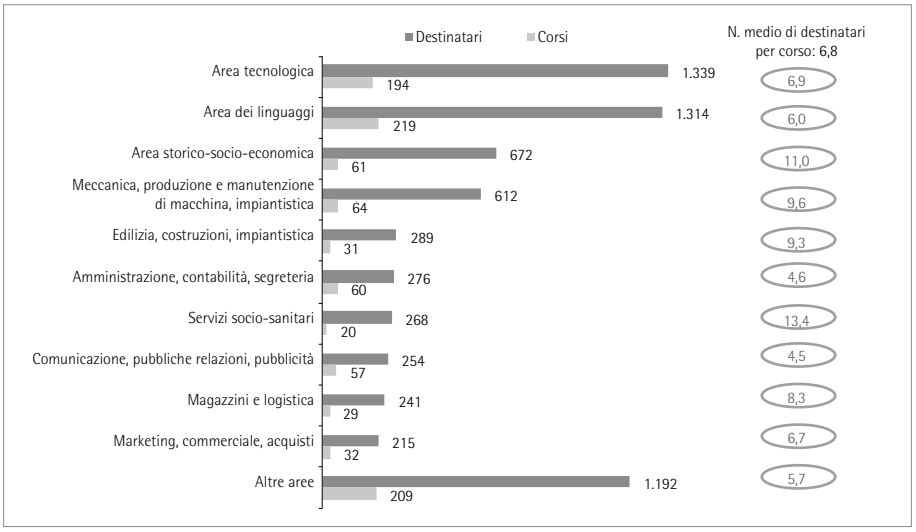
Sulla **Dote Riqualificazione**, si registra un totale di 976 corsi di formazione su 3.729 servizi complessivamente conclusi, rivolti a oltre 6.670 destinatari. Sul totale del valore dei servizi erogati per la Dote Riaqualificazione (circa 9 milioni di euro), la quota delle attività formative si attesta al 27% del valore finanziario totale.
L'analisi dei servizi formativi erogati mostra sia l'ampio ventaglio dell'offerta, sia la concentrazione della domanda su alcune area tematiche prioritarie quali: **l'area tecnologica** (ossia prevalentemente Personal Computing e informatica di base) e **dei linguaggi** (ossia prevalentemente l'inglese). Seguono, tra le altre aree tematiche, l'area storico-socio-economica, la meccanica ecc.

Figura 5.21 Dote Ricollocazione e Riqualificazione: importo medio per tipologia di servizio (valori in euro)



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

Figura 5.22 Dote Riqualificazione – Tipologia di servizi di formazione erogati e destinatari per area formativa (in numero)



Fonte: Regione Lombardia - Report di monitoraggio DAS

5.3 Valle d'Aosta

5.3.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011/2012

Con l'*Accordo Quadro Stato - Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011-2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 Febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 Aprile 2009*. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 Dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente.

A seguito dell'Intesa Stato Regioni, la Regione Valle D'Aosta ha firmato, in data 7 giugno 2011, il nuovo Accordo *"Ammortizzatori in deroga anni 2011/2012"*, siglato dai rappresentanti di Inps, Italia Lavoro e Parti Sociali. Il nuovo testo dell'Accordo nasce per regolamentare il finanziamento degli ammortizzatori sociali per gli anni 2011-2012. La nuova intesa prevede che il 60% della copertura della 'cassa' sia a carico dello Stato e il 40% in quota a Regioni (prima era il 30%). Le Parti si impegnano a coinvolgere le Imprese che fanno richiesta di ammortizzatori sociali in deroga nel processo di gestione delle politiche attive, attraverso la condivisione delle attività formative destinate ai lavoratori.

Le novità introdotte riguardano (mobilità in deroga):

- si applica ai lavoratori licenziati nel periodo 2011/2012;
- l'istanza per ottenere l'indennità di mobilità viene attivata dal lavoratore (e non più dall'Azienda), presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente;
- l'indennità di mobilità in deroga è erogata per un periodo non superiore ai 6 mesi.
- per la cassa integrazioni guadagni in deroga:
- possono beneficiarne anche i lavoratori con contratti di solidarietà difensivi.

Il *28 dicembre 2011*, la Regione Valle d'Aosta e le Parti Sociali hanno siglato l'accordo per la proroga, per tutto il 2012, degli ammortizzatori sociali in deroga. Viene così confermato il testo dell'Accordo precedente (7 giugno 2011).

5.3.2 Platea soggettiva

CIG in deroga - datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro, operanti in qualsiasi settore di attività, ad eccezione del lavoro domestico, ed ubicati nella Regione Autonoma Valle d'Aosta.

Lavoratori

I dipendenti (apprendisti, operai, impiegati e quadri) per i quali si richiede l'indennità di cassa integrazione in deroga devono aver maturato, alla data di inizio del periodo di sospensione per il quale viene richiesta l'integrazione salariale in deroga, almeno 90 giorni di anzianità lavorativa presso il datore di lavoro di provenienza, ai sensi del comma 6 dell'art. 7-ter della

Legge 33/2009. Per i soli lavoratori somministrati i 90 giorni possono essere anche non continuativi, purché maturati entro i 12 mesi precedenti la data di sospensione prevista nell'ambito di missioni svolte presso l'azienda o unità operativa che dichiara lo stato di crisi.

Mobilità in Deroga

Possono beneficiare dell'indennità di mobilità in deroga tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti, i lavoratori con contratti di solidarietà difensivi, con contratti di lavoro intermittente (o a chiamata), i lavoratori somministrati, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con l'agenzia somministratrice, e i soci lavoratori di cooperative che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato.
Rientrano nei beneficiari della misura i seguenti soggetti:

- coloro che abbiano già usufruito dell'indennità di mobilità, dell'indennità di disoccupazione o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione, e si trovino ancora in stato di disoccupazione e privi di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori apprendisti licenziati che sono esclusi dal trattamento di cui all'art. 19, commi 1, lettera c), 1-bis, 1-ter della Legge 2/2009;
- i lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità ex lege 223/91, o di disoccupazione ordinaria che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso del 2011/2012 e che maturino il requisito pensionistico nei dodici mesi successivi.

Anno 2010

In data *25 maggio 2010* è stato sottoscritto l'Accordo Ammortizzatori in deroga anno 2010 Integrazioni e modifiche al testo dell'Accordo Quadro siglato il 14/7/2009. La principale novità rispetto all'Accordo del 2009, riguarda la delega, al Dipartimento politiche del lavoro e della formazione, di seguire tutta la procedura, ivi compreso il decreto autorizzativo degli ammortizzatori sociali, già di competenza ministeriale, tramite la Direzione regionale del lavoro di Aosta. Vengono, inoltre, inclusi i lavoratori a domicilio. È stato stipulato un *Accordo con Italia Lavoro Spa* per la realizzazione di azioni e interventi comuni intesi a fronteggiare la crisi che ha colpito le imprese e il mercato del lavoro, attivando azioni di welfare to work nel periodo 2010/2011.

5.3.3 Il modello regionale adottato

L'Accordo Quadro per gli Ammortizzatori in deroga del 7 giugno 2011 regola l'erogazione delle misure anticrisi per i lavoratori sospesi o in mobilità in "deroga" per il biennio 2011-2012. L'Accordo, in sostanza, riprende nell'impianto generale i precedenti (in particolare quello del maggio 2010) e recepisce l'Intesa Stato Regioni dell'aprile 2011.
L'aspetto centrale dell'Accordo ribadisce il principio per cui l'avvio delle procedure di CIG in deroga devono essere previste solo nel caso di ragionevole previsione di rientro in azienda, in tal senso, gli eventuali esuberi dovranno essere gestiti attraverso la predisposizione di un apposito piano.

Il ruolo dei soggetti nell'erogazione delle politiche

È da evidenziare che la Regione Valle d'Aosta, come da Statuto Speciale[3], svolge contemporaneamente le funzioni provinciali, comprese quelle autarchiche e quelle delle amministrazioni periferiche dello Stato.

In riferimento alle specifiche procedure per l'attivazione delle politiche attive e a seguito della riorganizzazione del Dipartimento Politiche del Lavoro e della formazione, che ha assegnato il Centro Orientamento al Servizio per l'Impiego dal novembre 2010, i soggetti coinvolti sono:

- *Il Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione* in qualità di soggetto titolare delle operazioni;
- l'*Agenzia regionale del Lavoro (dal 2 aprile 2012 "Politiche della formazione e dell'occupazione")*, autorità di gestione del FSE per il cofinanziamento delle politiche attive e passive;
- Il *Servizio per l'Impiego* (dal 2 aprile 2012 "Politiche per l'impiego") che, attraverso i Centri per l'Impiego e il Centro Orientamento cura la presa in carico dei lavoratori. In particolare il *Centro Orientamento* assicura la presa in carico dei lavoratori per l'orientamento/formativo e rimanda gli esiti relativi alla partecipazione al CPI di riferimento; presidia l'attività degli enti di formazione al fine di assicurare l'offerta formativa; coordina la partecipazione dei beneficiari alle varie iniziative di politica attiva del lavoro immediatamente disponibili;
- *Italia Lavoro*, attivata attraverso l'Accordo 2010-2011 *Welfare to Work*, che supporta la Regione sia nel monitoraggio dei trattamenti di politiche attive, sia nella gestione delle procedure di concessione degli ammortizzatori sociali, in particolare rispetto all'attivazione, organizzazione e gestione delle misure di politica attiva nei confronti dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga;
- le *agenzie di formazione,* private e accreditate, che svolgono le attività formative secondo quanto stabilito nel piano delle politiche attive e, più in generale, dalle politiche formative messe in atto della Regione.

Il processo di gestione delle misure

Per quel che concerne la procedura relativa alla CIG in deroga, l'impresa, prima di inoltrare l'apposita domanda, espleta presso la Regione l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali (di livello aziendale o del livello dei sottoscrittori degli Accordi regionali), al fine di definire un verbale di accordo. Successivamente, entro 20 giorni, l'impresa invia al Dipartimento politiche del lavoro e della formazione l'elenco nominativo dei lavoratori destinatari di CIG, nonché le dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID) o ad

3. Statuto Speciale della Valle d'Aosta Art. 4: La Regione esercita le funzioni amministrative sulle materie nelle quali ha potestà legislativa a norma degli articoli 2 e 3, salve quelle attribuite ai Comuni e agli altri enti locali dalle leggi della Repubblica. La Regione esercita altresì le funzioni amministrative che le siano delegate dallo Stato con legge.

un percorso di riqualificazione professionale. Tale elenco dovrà altresì tenere in conto che, secondo quanto stabilito nell'Accordo del 7 giugno 2011, nel caso di applicazione della "*rotazione del personale, indipendentemente dei criteri scelti*"le imprese "*dovranno riportare i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti dalla fruizione della CIG nel periodo richiesto e la domanda dovrà riguardare il numero totale di dipendenti in elenco*".
La Regione, di norma entro il limite massimo di 15 giorni dalla presentazione della richiesta dei trattamenti in deroga, procede, previa verifica del libro unico e dei requisiti soggettivi del beneficiario, nel limite complessivo delle risorse finanziarie a disposizione, alla concessione dei trattamenti rispettando l'ordine di presentazione delle domande.
L'esame e l'eventuale concessione o diniego, anche a seguito delle consultazioni svolte, si concludono entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta.
I provvedimenti autorizzativi di concessione sono trasmessi all'Inps secondo le modalità stabilite nella Convenzione Inps - Regione (28/07/09).

Descrizione del percorso seguito dal lavoratore

L'Accordo del 7 giugno 2011 non modifica quanto stabilito dai precedenti (del 14/07/2009 e del 25/05/2010), circa la procedura unica di accesso ai benefici per tutte le tipologie dei destinatari di ammortizzatori in deroga.
In generale la strategia di intervento della Regione prevede che i lavoratori percettori di sostegno al reddito siano presi in carico e fruiscano di servizi specifici e mirati di accoglienza, di analisi delle competenze, di valutazione dei fabbisogni, nonché di percorsi formativi individuali e/o di gruppo.
Nell'ambito degli Assi Occupabilità, Adattabilità e Inclusione Sociale del PO Occupazione 2007/2013 del FSE sono realizzati interventi formativi dedicati ai lavoratori percettori di ammortizzatori in deroga e interventi, cui possono partecipare anche i percettori di ammortizzatori in deroga rivolti agli altri lavoratori che sono in difficoltà (lavoratori in mobilità, in cassa integrazione ordinaria, disoccupati), oppure che sono occupati, ma che necessitano di sviluppare le proprie competenze. Nell'ambito del colloquio il lavoratore sceglie, sulla base di un catalogo proposto, la formazione coerente con i suoi fabbisogni professionali. Nel caso di CIG a rotazione, tale scelta è effettuata di concerto con i referenti aziendali ai fini di conciliare tempi e contenuti anche con le esigenze dell'azienda.
Pertanto, i lavoratori in CIG in deroga e i soggetti in Mobilità in deroga, per poter partecipare ad un percorso di politica attiva, hanno l'obbligo di sottoscrivere una dichiarazione di:

- adesione ad un'offerta formativa o di riqualificazione o frequenza ad un corso nella misura minima dell'80% della durata complessiva;
- accettazione di un'offerta di lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 20% rispetto a quello di provenienza, collocato ad una distanza non superiore a 50 Km rispetto al luogo di residenza del lavoratore, nell'ambito regionale;
- accettazione di partecipazione ad un percorso di reinserimento o inserimento nel mercato del lavoro.

Il mancato rispetto delle condizioni sopraelencate comporta le inevitabili decadenze dei trattamenti[4].
La procedura per l'attivazione delle politiche attive, quindi, inizia con la presa in carico del lavoratore da parte dei Centri per l'Impiego e del Centro Orientamento.
Rispetto al reinserimento nel mercato del lavoro, nel momento in cui il lavoratore ha rilasciato la DID e sottoscritto "*l'accettazione di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 20% rispetto a quello di provenienza, collocato ad una distanza non superiore a 50 Km*", il CPI monitora la situazione lavorativa sul territorio e gli trasmette le offerte di lavoro provenienti dalle aziende in coerenza con il suo profilo professionale e di esperienze. Tale attività viene seguita dai servizi per il lavoro attivi nella Regione.
In particolare, viene previsto:

- *il percorso orientativo individualizzato* che consiste in uno o più colloqui con gli operatori del Centro Orientamento allo scopo di definire un progetto di sviluppo di competenze coerente con le richieste del mercato del lavoro, i propri fabbisogni formativi e i propri obiettivi professionali. Il percorso è integrabile con delle sessioni di gruppo per l'elaborazione del progetto formativo e professionale del lavoratore e per l'apprendimento delle tecniche di ricerca attiva del lavoro;
- *il Punto Impresa,* servizio informativo e di consulenza, erogata dalla Direzione Agenzia regionale del Lavoro, a supporto dei lavoratori che intendono risolvere la loro situazione occupazionale attraverso l'autoimpiego. Nello specifico il Punto Impresa offre:
  - informazioni sulla normativa regionale e nazionale a favore della creazione d'impresa;
  - colloqui orientativi finalizzati alla valutazione della fattibilità di massima dell'idea imprenditoriale;
  - formazione di gruppo e individualizzata finalizzata alla redazione del progetto d'impresa;
  - contributi a fondo perso per l'avvio dell'attività in caso di valutazione positiva del progetto d'impresa.

Per quanto riguarda le specifiche iniziative di formazione, definibili anch'esse nel progetto di sviluppo personale, il lavoratore è supportato per l'appunto dai Centri per l'Orientamento nell'individuazione di un percorso di formazione da svolgere presso i soggeti accreditati o presso le imprese, al fine di collegare direttamente il processo formativo con l'inserimento/re-inserimento in azienda.

---

4. La Regione, inoltre, in applicazione di quanto sopra riportato, dà disposizione ai Centri per l'Impiego di comunicare all'Inps eventuali rifiuti da parte dei lavoratori di partecipare ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ad un corso di formazione o riqualificazione o ad accettare un'offerta di lavoro congrua.

Caratteristiche dell'offerta formativa

L'offerta formativa specifica appare caratterizzarsi per la sua flessibilità in termini di contenuti, tempi di erogazione, modalità organizzative, al fine di costruire competenze spendibili dai singoli nel mercato del lavoro.

Pertanto, le misure formative messe in campo dalla Regione si distinguono per essere flessibili e, al contempo, specificatamente mirate allo sviluppo delle competenze del singolo e al suo reinserimento lavorativo.

Un ulteriore elemento distintivo dell'offerta formativa valdostana, riguarda l'attivazione di una cooperazione tra i vari soggetti che agiscono sul territorio secondo un approccio integrato pubblico/privato, centrato sulla definizione del progetto individualizzato di sviluppo per ciascun lavoratore preso in carico. Effettivamente, tale documento prevede, per le diverse fasi di orientamento/formazione/reinserimento a lavoro, il coinvolgimento dei centri per l'orientamento, le agenzie/enti di formazione accreditati e le imprese.

In termini operativi, il modello è caratterizzato dai seguenti elementi:

- percorso orientativo individualizzato, con le caratteristiche già descritte in precedenza;
- tirocini orientativi e formativi, da realizzarsi in azienda (della durata minima di 200 ore e massima di 960 ore). Questi prevedono, oltre al tirocinio in impresa, una formazione specifica di 60 ore medie, gestita dall'ente di formazione accreditata e finanziata attraverso le misure di formazione continua ordinaria, finalizzata a favorire l'orientamento, lo sviluppo di competenze professionali e il reinserimento nel mondo del lavoro. Il Centro di orientamento invia i gruppi di lavoratori all'ente di formazione con l'indicazione degli ambiti di tirocinio più funzionali al loro progetto professionale.

L'offerta formativa erogata dagli enti/agenzie di formazione è composta da diverse tipologie di percorsi formativi previsti nei diversi dispositivi finanziati dalla regione (compreso anche il dispositivo di Alta Formazione di tipo individualizzato a catalogo) dal 2009 al 2012:

- formazione per lavoratori in CIG e mobilità (anche in deroga), disoccupati, minacciati di perdita del posto di lavoro che comprende la frequenza a percorsi formativi individualizzati (3 o 4 partecipanti) o di gruppo (min. 5 max 15 partecipanti) a seguito di colloqui presso il Centro Orientamento;
- corsi professionalizzanti e di qualifica nei settori: socio-sanitario, edile, ristorazione, sicurezza, ambiente, impianti a fune, ecc.;
- corsi post-diploma;
- percorsi di orientamento e di transizione al lavoro.

5.4 Provincia autonoma di Bolzano

5.4.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

Al fine di rinnovare per il biennio 2011- 2012 il regime di ammortizzatori sociali in deroga, già varato negli anni 2009 e 2010, la Provincia Autonoma di Bolzano ha siglato due specifici accordi con le Parti Sociali.

A livello regionale (Regione Autonoma Trentino Alto Adige) è dapprima intervenuta la Legge Regionale n. 5 del 14 luglio 2011, stabilendo che i lavoratori colpiti dalla crisi avrebbero potuto beneficiare fino al 31 dicembre 2011 del sostegno al reddito per un periodo massimo di sei mesi. Inoltre, la LR n. 5 del 14 luglio 2011 ha esteso il sostegno al reddito ai lavoratori disoccupati, iscritti nelle liste provinciali di mobilità, che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento nel corso del 2011 fino al momento del diritto alla decorrenza della pensione obbligatoria.

A livello provinciale, invece, sono intervenuti accordi territoriali sottoscritti fra il 2011 e il 2012, per prorogare le misure anticrisi disposte dalla Regione nel 2009: quello relativo alla "Seconda proroga dell'accordo quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga del 19 maggio 2009", che estende le misure di contrasto alla crisi già esistenti fino al 31 marzo 2012, e quello relativo alla "Terza proroga dell'accordo quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga del 19 maggio 2009", che rinnova le stesse fino al 31 marzo 2013.

Fra le novità della seconda proroga, si segnala la riduzione del trattamento di sostegno al reddito, secondo quanto riportato nel seguente schema:

Accordi di proroga delle misure contro la crisi (seconda proroga - sino al 31 marzo 2012 e terza proroga - sino al 31 marzo 2013) in Provincia di Bolzano Alcuni punti in sintesi

- Prima volta dopo 12 mesi -> Ammortizzatori sociali in deroga ridotti del 10%
- Seconda volta dopo 24 mesi -> Ammortizzatori sociali in deroga ridotti del 30%
- Proroghe successive-> Ammortizzatori sociali in deroga ridotti del 40%
- Condizioni per poter usufruire degli ammortizzatori sociali in deroga:
- Le domande di cassa integrazione in deroga sono accolte se l'azienda dichiara che lavoratrici e lavoratori frequenteranno dei corsi di formazione o riqualificazione professionale ad hoc organizzati dalla Provincia Autonoma di Bolzano o dall'azienda stessa.
- Prima della cassa integrazione, lavoratrici e lavoratori devono aver esaurito le ferie spettanti.

›››

- Per cassa integrazione in deroga: lavoratrici e lavoratori devono avere anzianità aziendale di almeno 90 giorni.
- Per mobilità in deroga: lavoratrici e lavoratori devono avere anzianità aziendale di 12 mesi di cui 6 di lavoro prestato senza godere per lo stesso periodo di altri trattamenti.
- Lavoratrici e lavoratori che godono di tali trattamenti devono dare immediata disponibilità ad accettare un lavoro congruo o iniziativa di formazione/riqualificazione professionale pena la perdita della misura finanziaria di sostegno (cassa integrazione, mobilità, disoccupazione etc.).

5.4.2 Platea soggettiva

Le tabelle 1 e 2 sintetizzano le platee soggettive (aziende e lavoratori) dei trattamenti di cassa integrazione guadagni e mobilità in deroga, secondo quanto previsto dagli Accordi Quadro sottoscritti dalla Provincia Autonoma di Bolzano con le parti sociali di seconda e terza proroga delle misure anticrisi.

Tabella 5.7 **Trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga**

Aziende beneficiarie	Aziende che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni a regime tra le quali: • aziende artigiane con meno di 15 dipendenti; • aziende commerciali con meno di 50 occupati; • aziende di trasporto con meno di 15 dipendenti; • aziende alberghiere e del turismo; • aziende operanti nel settore del credito e dell'assicurazione • sono escluse dall'utilizzo degli strumenti ordinari di sostegno al reddito dei lavoratori (aziende artigiane; aziende industriali al di sotto dei 15 dipendenti subordinatamente all'esaurimento degli strumenti ordinari; imprese cooperative; aziende e associazioni del terziario, dei servizi e dello spettacolo; aziende del commercio e del turismo con meno di 50 dipendenti; studi professionali); • aziende che hanno esaurito i periodi di CIGS o CIGO, incluse quelle industriali e le ditte nel settore edile;
Lavoratori beneficiari	Tutti i lavoratori subordinati con qualifica di operaio, impiegato e quadro (lavoratori a tempo indeterminato; lavoratori a tempo determinato; apprendisti, lavoratori somministrati) in possesso di un'anzianità minima aziendale, pari a 90 giorni lavorativi presso l'azienda che presenta l'istanza di CIG in deroga.
Durata	La durata massima dei singoli trattamenti di CIG in deroga, fissata dall'Intesa e confermata dall'Accordo di seconda proroga delle misure anticrisi sino al 31 Marzo 2013 è di 6 mesi.

›››

segue
Tabella 5.7

Procedura	Sul piano procedurale, il presupposto per la richiesta della cassa integrazione guadagni in deroga è che l'azienda convochi le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo quadro al fine di procedere ad una consultazione congiunta con relativo verbale. Successivamente l'azienda inoltra la richiesta per la concessione della cassa integrazione guadagni in deroga alla Ripartizione Lavoro della PA di Bolzano ed allega il verbale relativo alla consultazione con le organizzazioni sindacali. Se l'intervento supera le 160 ore, il verbale deve indicare le modalità di utilizzo dell'integrazione salariale per la formazione o la qualificazione professionale dei lavoratori. La Ripartizione Lavoro esamina la richieste, effettua controlli in merito all'anzianità lavorativa dei dipendenti interessati e tramite decreto del Direttore della Ripartizione Lavoro dispone il pagamento. Il decreto viene inoltrato all'INPS che provvede all'erogazione dei relativi importi.

Fonte: Accordo Quadro PA di Bolzano e parti sociali di proroga delle misure anticrisi sino al 31 Marzo 2012 (seconda proroga) e sino al 31 Marzo 2013 (terza proroga)

Tabella 5.8 Indennità di mobilità in deroga

Tipologie contrattuali	Tutte le tipologie di lavoro subordinato (con qualifica di impiegato, quadro e operaio) a tempo indeterminato e determinato compresi gli apprendisti, i somministrati, i soci lavoratori di cooperative;
Requisiti richiesti	L'indennità di mobilità in deroga è riconosciuta ai lavoratori a tempo indeterminato in possesso di 12 mesi di anzianità aziendale, di cui 6 mesi di lavoro effettivamente prestato. I lavoratori a tempo determinato devono essere in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 6 mesi.
Tipologia di destinatari	L'indennità di mobilità in deroga è destinata ai lavoratori non beneficiari dell'indennità di mobilità prevista dalla Legge n. 223/1991 a condizione che siano cessati da un rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1 aprile 2009 e il 31 marzo 2013 per licenziamento collettivo, plurimo o individuale per riduzione, trasformazione, o cessazione di attività o dimissioni per giusta causa.
Durata	L'indennità è erogata per 12 mesi. I lavoratori che hanno beneficiato nel 2011 dell'indennità per un periodo inferiore possono beneficiare nel 2012 di un ulteriore periodo di sostegno fino a concorrenza di 12 mesi massimi.

Fonte: Accordo Quadro PA di Bolzano e parti sociali di proroga delle misure anticrisi sino al 31 Marzo 2012 (seconda proroga) e sino al 31 Marzo 2013 (terza proroga)

5.4.3 Il modello provinciale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

L'impianto fortemente concertativo che ha caratterizzato le iniziative messe in campo nel biennio 2009-2010 è proseguito anche nel biennio successivo. In particolare, il lavoro del "Tavolo anti-crisi" costituito da Provincia, - Ripartizioni Lavoro, Formazione e Ufficio FSE - Parti Sociali, Inps, enti di formazione, Scuole professionali provinciali,

Centri di mediazione al lavoro provinciali, ha continuato l'attività di monitoraggio della crisi occupazionale e delle conseguenti strategie di intervento. A partire dal 1° aprile 2011 (seconda proroga dell'accordo sugli ammortizzatori in deroga, che ha introdotto l'obbligo in capo alle aziende di offrire interventi formativi ai dipendenti cassintegrati) la Ripartizione Lavoro, al momento della concessione della cassa integrazione in deroga, ha informato l'ATI Innovalavoro, che gestisce un progetto di formazione finanziato dal FSE. L'ATI a sua volta contatta le aziende, al fine di verificare se vi è fabbisogno di un intervento formativo mirato. Anche se solo alcune aziende hanno affidato un progetto individuale a questo consorzio, comunque, si può dire che l'offerta di una formazione individualizzata è stata proposta a tutte le aziende.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

La procedura di attivazione degli ammortizzatori sociali in deroga non ha visto sostanziali mutamenti rispetto a quanto già sperimentato nelle annualità precedenti.
La Provincia autonoma di Bolzano non ha previsto un percorso ad hoc rivolto ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga. Gli interventi proposti e la procedura di attivazione si rivolgono in misura quasi indistinta a tutti i lavoratori che si trovano in una situazione di disagio occupazionale. Tale scelta è stata dettata dalla considerazione dell'esiguità del numero degli eventuali percettori delle misure di ammortizzatori sociali in deroga. Quindi, per tale ragione, la Provincia ha preferito sviluppare un percorso di sostegno ed accompagnamento che si rivolgesse alla totalità dei cassa integrati, dei disoccupati e dei lavoratori in mobilità. La Provincia ha, tuttavia, previsto una procedura di attivazione degli interventi che tenesse conto di un'altra tipologia di destinatario: l'impresa. Per tale ragione, il modello di intervento adottato riconosce due tipologie di destinatari, il lavoratore in disagio occupazionale e l'impresa, e si muove lungo due direttrici principali: contenere al massimo la disoccupazione dell'individuo con azioni di riqualificazione e ricollocamento; aumentare la competitività delle aziende attraverso servizi di consulenza e pacchetti formativi per i dipendenti.
Per i motivi sopra esposti di esiguità dei numeri coinvolti, la seconda e la terza proroga dell'accordo sugli ammortizzatori in deroga ha coinvolto attivamente le imprese richiedenti la CIG in deroga nell'organizzazione dell'attività formativa. Infatti dal 1° aprile 2011 una nuova richiesta di cassa integrazione in deroga viene autorizzata soltanto se i lavoratori hanno frequentato un intervento formativo scelto dall'azienda in misura non inferiore ad un giorno per ogni 160 ore di cassa integrazione.

Azioni rivolte ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga (CIG e mobilità)

Il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno al reddito, sottoscrive una dichiarazione attraverso la quale:

1. richiede l'integrazione salariale in deroga;

2. attesta di non beneficiare di altro trattamento previdenziale o assistenziale connesso alla sospensione/riduzione dell'attività lavorativa;
3. dichiara di essere immediatamente disponibile (DID - Dichiarazione di immediata disponibilità) ad accettare un lavoro congruo oppure a partecipare ad un'iniziativa di formazione professionale.

L'azienda conserva la dichiarazione di disponibilità ed inoltra la domanda di cassa integrazione alla Ripartizione Lavoro che ha il compito di esaminare le domande e di trasmettere all'INPS, dopo aver fatto i controlli necessari, il decreto direttoriale di concessione del trattamento in deroga. Quest'ultimo decade nel momento in cui il lavoratore rifiuta un'offerta di lavoro congrua, o di partecipare ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, o ad un corso di formazione o riqualificazione. Una volta rilasciata la dichiarazione di disponibilità, il lavoratore destinatario degli ammortizzatori sociali può rivolgersi ad un Centro di mediazione al lavoro (la struttura provinciale che offre consulenza e informazioni sulle opportunità lavorative nel settore privato, nel settore pubblico, sui corsi di aggiornamento, riqualificazione e formazione professionale e su tutte le altre possibilità nell'ambito della ricerca del lavoro), o avvalersi della linea diretta istituita dalla Formazione professionale provinciale per definire il Piano di Azione Individuale. In ogni caso vi è anche un coinvolgimento dell'azienda richiedente. Gli interventi rivolti ai lavoratori in CIG e mobilità vengono attivati di norma dopo un'attività di counseling. L'attività di orientamento è molto improntata sull'empowerment individuale con l'obiettivo di far acquisire al lavoratore in difficoltà la consapevolezza che può avere un'altra possibilità nel mondo del lavoro. Il colloquio di accoglienza è adattato alle singole esigenze e può portare a tre diversi esiti: 1) fornire al lavoratore un bilancio delle sue competenze; 2) accompagnare il lavoratore alla ricerca di un nuovo lavoro; 3) erogare un percorso formativo con l'obiettivo di rafforzare le proprie competenze individuali. In quest'ultimo caso, e soprattutto per le competenze di base, si attinge al "catalogo corsi" provinciale.

Azioni rivolte alle imprese

Le aziende, attraverso specifici finanziamenti da parte della Provincia, organizzano corsi di riqualificazione e mantenimento delle competenze dei propri dipendenti, anche e soprattutto se sono destinatari di ammortizzatori sociali. Per aiutare le imprese nell'individuazione dei percorsi formativi destinati ai lavoratori in disagio occupazionale, sono state messe in campo azioni di assistenza tecnica riguardanti la consulenza formativa e l'orientamento. Le imprese, soprattutto le piccole e micro imprese artigiane, possono rivolgersi alle Scuole professionali che possono predisporre specifici piani formativi comprensivi anche di servizi di informazione, accoglienza e consulenza/orientamento per i lavoratori in disagio occupazionale, in base ad un'attenta analisi dei fabbisogni del territorio e secondo il settore economico di riferimento.

I servizi offerti dai Centro di mediazione al lavoro e dagli altri soggetti previsti

Nella Provincia autonoma di Bolzano i servizi al lavoro sono erogati dai Centri di mediazione al lavoro provinciali. Essi costituiscono l'interlocutore principale per la definizione del Piano di Azione Individuale (PAI). I Centri di mediazione al lavoro sono affiancati dagli enti di formazione (Scuole professionali provinciali o le strutture formative accreditate) che erogano anche servizi di orientamento professionale. I Centri di mediazione al lavoro, oltre al riconoscimento e verifica delle richieste di cassa integrazione e mobilità (sia ordinaria, sia straordinaria, sia in deroga), hanno anche la responsabilità di verificare l'effettiva attuazione della misura concordata in base alle informazioni che provengono dagli enti formativi coinvolti (Scuole professionali provinciali ed enti di formazione accreditati).

In ogni caso la formazione professionale deve essere eseguita da centri pubblici o privati accreditati.

I servizi offerti da tali soggetti sono:

- azioni di consulenza individuale attraverso l'analisi delle competenze e dei fabbisogni (bilancio di competenze) tenendo conto delle aspettative dei singoli;
- servizio di tutoraggio per l'accompagnamento e l'inserimento al lavoro;
- predisposizione del Piano di Azione Individuale;
- accompagnamento del lavoratore nell'adesione alle proposte formative elaborate.
- corsi tecnici di aggiornamento professionale da parte di Scuole professionali provinciali e di enti di formazione accreditati;
- voucher per la partecipazione ai corsi inseriti nel "catalogo provinciale" dei corsi di formazione continua sul lavoro (il contributo del voucher varia da un minimo di 400 euro fino ad un massimo di 1.500 euro);
- corsi di riqualificazione e aggiornamento delle competenze in azienda e rivolti ai propri lavoratori cassa integrati;
- piani formativi elaborati da Scuole professionali e rivolti alle microimprese.

Per quanto riguarda la partecipazione ai corsi inseriti nel "catalogo provinciale", la Provincia ha predisposto ulteriori corsi finalizzati al mantenimento del posto di lavoro o al reinserimento professionale dei lavoratori in disagio occupazionale e/o a rischio di disoccupazione.

I servizi per la formazione e gli ambiti di intervento sono differenziati a seconda dei destinatari che, nello specifico, possono essere i lavoratori o le imprese. Inoltre, la Provincia è titolare sia di interventi finanziati con il FSE, sia di interventi finanziati con fondi straordinari messi a disposizione dalla Provincia stessa. Le azioni formative e/o di accompagnamento possono essere finalizzate anche alla riqualificazione e all'innalzamento delle competenze degli imprenditori che gestiscono aziende colpite dalla crisi economica.

Vengono considerati prioritari gli interventi formativi rivolti a:

- persone over 45 (in particolare donne) e i progetti rivolti ai lavoratori con contratti di lavoro precari, atipici, o flessibili (part-time, stagionali, interinali, a progetto).
- aziende destinatarie di finanziamenti di politiche attive del lavoro per i propri lavoratori e piccole e micro-imprese artigiane. Esse possono accedere ai finanziamenti messi a disposizione dalla Provincia per poter aggiornare e riqualificare i propri lavoratori, soprattutto tecnici ed operatori, grazie alla possibilità di poter ricorrere a servizi formativi (ad esempio progetti di sviluppo di competenze informatiche e manageriali nel commercio).

L'offerta formativa proposta e la programmazione dei servizi offerti sono erogate a seguito di un costante e consolidato confronto con aziende, associazioni professionali e di categoria volto a rilevare i fabbisogni professionali.
Nel corso del 2011 la Provincia autonoma di Bolzano ha emanato un Bando FSE per la realizzazione di azioni formative in ottica anticrisi del 26 aprile 2011. Il finanziamento complessivo del bando è pari a 25 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Provinciale (PO FSE CRO 2007-2013). Si tratta di un bando sostanzialmente simile a quello pubblicato nel 2010. Infatti, gli interventi formativi che si intendono finanziare hanno come contesto di riferimento la situazione socio-economica di particolare gravità e complessità che vede coinvolto il territorio provinciale. Inoltre, anche per il 2011, le priorità di bando sono la realizzazione di interventi formativi di contrasto alla crisi e di sostegno all'innovazione. Le azioni formative finanziabili sono così distribuite: Asse Adattabilità (10,5 milioni di Euro), Occupabilità (7 milioni di Euro), Asse Inclusione sociale (1,7 milioni di Euro) e Asse Capitale umano (5,8 milioni di Euro). Gli obiettivi del bando sono:

- sviluppare interventi rivolti alle persone più colpite dall'attuale crisi economica volti a favorire l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro;
- sostenere la promozione della competitività provinciale, della piena occupazione e della coesione sociale, attraverso politiche finalizzate all'innovazione del sistema economico e dei sistemi dell'istruzione, della formazione e del mercato del lavoro;
- promuovere l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese;
- innalzare le conoscenze e le competenze del capitale umano garantendo la qualità e la sicurezza dei posti di lavoro e le pari opportunità per tutti.

Hanno presentato proposte progettuali le seguenti tipologie di soggetti in regola con le norme provinciali in materia di accreditamento:

- Enti pubblici e privati;
- Enti bilaterali costituiti dalle parti sociali;
- Imprese (anche del movimento cooperativo) e loro consorzi;
- Associazioni con finalità formative e sociali;
- Comuni e loro consorzi.

Priorità è stata data ai progetti rivolti a persone ed imprese che facilitano l'inserimento nel mercato del lavoro e il mantenimento dell'occupazione dei giovani e di altre categorie a rischio di esclusione quali le donne, le persone over 45 anni e quelle con basso titolo di studio.

Destinatari

- Asse I Adattabilità: occupati, lavoratori in CIG o mobilità con impiego presso un'unità produttiva localizzata nel territorio provinciale;
- Asse II Occupabilità: persone disoccupate, cioè iscritte alle liste di disoccupazione dei centri di mediazione lavoro per l'impiego provinciali della PA di Bolzano; lavoratori in CIG o mobilità con impiego presso un'unità produttiva localizzata nel territorio provinciale, residenti o domiciliate in Provincia di Bolzano;
- Asse III Inclusione sociale: soggetti in condizione di svantaggio attestata dai servizi sociali, dai servizi sanitari, da altri servizi competenti, con residenza o domicilio in Provincia di Bolzano;
- Asse IV Capitale umano: priorità per il 75% dei posti disponibili a persone con residenza o domicilio nella Provincia di Bolzano.

Un nuovo bando per progetti di formazione per l'anno 2012 è attualmente in fase di approvazione.

Riferimenti normativi relativi al biennio 2011-2012

- Intesa Stato-Regioni e Province Autonome del 2 Aprile 2011 in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per gli anni 2011/2012;
- L.R. n. 5 del 14 Luglio 2011 della Regione Autonoma Trentino Alto Adige avente ad oggetto il sostegno durante il periodo della finestra di accesso alla pensione a favore di coloro che beneficiano della mobilità e proroga delle misure anticrisi;
- Accordo Quadro tra la PA di Bolzano e le Parti sociali del 2 Marzo 2011 di seconda proroga delle misure anticrisi sino al 31 Marzo 2012;
- Accordo Quadro tra la PA di Bolzano e le Parti sociali del 2 aprile 2012 di terza proroga dell'accordo quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga del 19 maggio 2009;
- Bando FSE per la presentazione di progetti di formazione da realizzare con il finanziamento del FSE per il periodo 2011-2012 a valere sull'Asse I Adattabilità, Asse II Occupabilità, accessibilità e invecchiamento attivo, Asse III inclusione sociale, Asse IV Capitale umano.

Riferimenti normativi relativi al biennio 2009-2010

- Accordo Quadro "Misure anticrisi-ammortizzatori sociali in deroga" del 30 marzo 2009 tra la Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige e le Parti sociali;
- Accordo tra il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali e la Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige del 29 aprile 2009;

- Accordo Quadro per gli Ammortizzatori sociali in deroga 2009 del 19 maggio 2009 tra la Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige e le Parti sociali
- Bando FSE per la presentazione di Azioni di sistema da realizzare con il cofinanziamento del FSE per il periodo 2010-2011 a valere sull'Asse I Adattabilità, Asse II Occupabilità, Asse III Inclusione sociale, Asse IV Capitale umano, Asse V Transnazionalità e interregionalità.

5.5 Provincia autonoma di Trento

5.5.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

Nell'ambito della strategia definita con l'Accordo tra Provincia e Ministero del Lavoro del 22/04/2009[5], confermata dal Protocollo d'Intesa con le Parti sociali del 30/11/2011, la Provincia Autonoma di Trento ha adottato una propria manovra anticrisi. Tale manovra persegue delle strategie e degli obiettivi più complessivi ed organici rispetto al semplice tema del sostegno agli ammortizzatori in deroga e risulta articolata nelle seguenti misure di politica passiva del lavoro:

- Interventi di sostegno al reddito a favore dei lavoratori cessati o sospesi dal lavoro per crisi di mercato, contenuti nella DGP n. 1608 del 29/07/2011, che ha approvato il Documento degli interventi di politica del lavoro per il triennio 2011-2013 che comprendono le "Azioni di sostegno al reddito per affrontare l'emergenza occupazione conseguente alla crisi economica per l'anno 2011". Tali azioni comprendono gli interventi di sostegno al reddito a tutela dei lavoratori che cessano il rapporto di lavoro per crisi di mercato e gli interventi straordinari a favore dei lavoratori sospesi dal rapporto di lavoro per ragioni riconducibili a crisi di mercato.
- Interventi di cassa integrazione e di mobilità in deroga regolati dal dall'Accordo tra Provincia e Ministero del Lavoro del 22/04/2009 e dai successivi accordi tra PA di Trento e parti sociali del 25/06/2009, del 29/01/2010, dell'11/02/2011 e del 30/12/2011.
- Indennità regionale di mobilità in deroga introdotta dalla Regione Trentino Alto Adige con L.R. n. 5 del 15 Luglio 2009 ad integrazione della LR n. 19 del 27 Novembre 1993 a favore dei lavoratori cessati o sospesi dal lavoro, inseriti nella liste provinciali di mobilità, i quali non abbiano i requisiti per beneficiare dell'indennità di mobilità prevista dalla Legge 23 Luglio 1991, n. 223. Con la L.R. n. 5 del 14 Luglio 2011 la Regione Trentino Alto Adige ha prorogato gli interventi per i cessati e i sospesi dal lavoro tra il 1° Settembre 2008 e il 31 Dicembre 2011 e ha esteso la misura ai lavoratori disoccupati beneficiari dell'indennità di mobilità, iscritti nelle liste provinciali di mobilità, che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento nel corso del 2011, fino al momento del diritto alla decorrenza della pensione obbligatoria.

A seguito della riconferma per l'anno 2011 delle azioni di contrasto alla crisi, la PA di Trento ha siglato, in data 11/02/2011, un Protocollo d'Intesa con le Parti sociali per

5. L'Accordo tra il Ministero del Lavoro e la PA di Trento del 22 Aprile 2009 ha assegnato alla Provincia risorse complessive pari a 7 milioni di euro, a valere sui fondi nazionali, per la concessione e/o la proroga degli ammortizzatori in deroga, a fronte di una compartecipazione della Provincia a carico del FSE-POP 2007-2013.

affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica. Sulla base di tale Accordo, si è concordato di prorogare al 2011 la concessione degli ammortizzatori in deroga e di destinare le risorse statali, comunitarie e provinciali stanziate al finanziamento della cassa integrazione guadagni in deroga e della mobilità in deroga. La Provincia, confermando gli interventi di sostegno al reddito a favore dei soggetti cessati o sospesi dal lavoro in conseguenza della crisi attivati nel 2009/2010, sulla base del Protocollo d'Intesa con le parti sociali dell'11/02/2011, ha adottato, con DGP n. 718 del 15/04/2011, il "Piano straordinario per l'occupazione 2011" quale parte integrante del documento sui Criteri per gli Interventi di politica del lavoro per l'anno 2011. Successivamente, la Provincia ha approvato, con DGP n. 1608 del 29/07/2011, il Documento degli interventi di politica del lavoro per il triennio 2011-2013 che comprendono le "Azioni di sostegno al reddito per affrontare l'emergenza occupazione conseguente alla crisi economica per l'anno 2011".
A seguito della riconferma per gli anni 2011 e 2012, tramite l'Intesa Stato-Regioni del 20 Aprile 2011, della strategia e delle modalità di finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, la Provincia ha siglato il 30 Dicembre 2011 un secondo Protocollo d'Intesa per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi. L'Accordo estende al 2012 la concessione degli ammortizzatori in deroga e conferma la destinazione delle risorse stanziate per il 2012 al finanziamento degli interventi di cassa integrazione guadagni in deroga e di mobilità in deroga. L'Accordo tra Provincia e Parti sociali del 30/12/2011 conferma la platea soggettiva dei trattamenti in deroga degli accordi sottoscritti in data 25 Giugno 2009, 29 Gennaio 2010 e 11 Febbraio 2011 e introduce le seguenti modifiche e integrazioni della disciplina della cassa integrazione in deroga che prevedono:

- che il termine di presentazione della domanda di CIG in deroga (20 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro) abbia natura meramente ordinatoria e che pertanto non derivino conseguenze negative nel caso di mancato rispetto;
- la destinazione della cassa integrazione guadagni in deroga anche ai casi di imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali. Qualora in tali casi l'accordo sindacale preveda il ricorso alla CIG in deroga, la richiesta dovrà essere accompagnata da piani di gestione delle eccedenze che pongano particolare attenzione ai processi di ricollocazione anche verso altre imprese del territorio, indicando gli eventuali processi di riqualificazione delle competenze;
- la destinazione della cassa integrazione in deroga anche nei casi sospensione dal lavoro con riduzione di orario, qualora non sussistano le condizioni per attivare il contratto di solidarietà (ovvero nell'accordo sindacale non siano previste eccedenze di personale);

L'Accordo tra Provincia e Parti sociali del 30 Dicembre 2011 ridefinisce i termini della condizionalità da parte dei lavoratori sospesi e disoccupati, che beneficiano dell'intervento straordinario di integrazione al reddito o del sostegno al reddito, prevedendo per

essi un obbligo di attivazione alla frequenza di almeno un corso formativo per semestre, per i disoccupati e la stipula di un patto di servizio ove definire i programmi di politica attiva ritenuti idonei per la ricollocazione.
La "condizionalità" è uno dei capisaldi che caratterizza l'intera strategia anticrisi predisposta ed attuata dalla Provincia Autonoma di Trento. Tale requisito non riguarda quindi solo i soggetti beneficiari di un ammortizzatore in deroga ma tutti i soggetti cassintegrati o in mobilità o che comunque beneficiano di un sostegno sostitutivo del reddito da lavoro.
Anche a prescindere da tale vincolo, l'Amministrazione provinciale ha sempre creduto sull'importanza di programmi flessibili, personalizzati e plurali di politica attiva del lavoro; si concretizzino questi in azioni di formazione, di orientamento, di incontro domanda offerta o di LSU.

5.5.2 Platea soggettiva

La Provincia, con DGP n. 1608 del 29/07/2011, ha adottato il Documento degli interventi di politica del lavoro per il triennio 2011-2013, che comprendono le "Azioni di sostegno al reddito per affrontare l'emergenza occupazione conseguente alla crisi economica per l'anno 2011". Alla luce della DGP n. 1608 del 29/07/2011 e del successivo Protocollo d'Intesa tra Provincia e Parti sociali del 30/12/2011, gli interventi di sostegno al reddito previsti a favore dei soggetti cessati o sospesi dal lavoro in conseguenza della crisi sono illustrati nella successive tabelle n. 1, 2, 3, 4 e 5.

Tabella 5.9 **Trattamenti di cassa integrazione in deroga**

Tipologie di destinatari	Aziende aventi sede legale/operativa nella PA di Trento in possesso dei seguenti requisiti: • imprese di tutti i settori in condizioni di crisi aziendale o occupazionale; • imprese in condizioni di non poter usufruire degli ammortizzatori sociali secondo quanto disposto dalla normativa vigente (L. 223/1991); • imprese che hanno esaurito gli strumenti ordinari o la cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale anche in deroga alla normativa vigente (L. 223/1991). • imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali;
Lavoratori beneficiari	Tutti i lavoratori subordinati con qualifica di operaio, impiegato e quadro (lavoratori a tempo indeterminato, determinato, apprendisti, lavoratori somministrati) in possesso di un'anzianità aziendale, pari almeno a 90 giorni
Durata	La durata massima dei trattamenti di CIG in deroga, fissata dall'Accordo Quadro P.A. di Trento e Parti sociali del 25 Giugno 2009 e confermata dal terzo Accordo Quadro P.A. di Trento e Parti sociali del 30 Dicembre 2011, è di 1040 ore (circa 6 mesi) per lavoratore da utilizzare entro il 31/12/2012

Fonte: Protocollo d'intesa PA di Trento Parti Sociali del 30/12/2011

Tabella 5.10 **Indennità di mobilità in deroga**

Tipologia di destinatari	L'Indennità di mobilità in deroga è destinata ai lavoratori non beneficiari dell'indennità di mobilità prevista dalla Legge n. 223/1991 a condizione che siano: • Lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o dimessisi per giusta causa per mancata corresponsione della retribuzione compresi gli apprendisti; • Lavoratori cessati da un rapporto di lavoro a tempo determinato, compresi i lavoratori somministrati per motivi riconducibili a situazioni di mercato; • Lavoratori somministrati per motivi riconducibili a situazioni di mercato; • Lavoratori apprendisti, qualora al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro non confermi il rapporto per motivi riconducibili a situazioni di mercato. • Lavoratori con età pari o superiore a 50 anni al momento del licenziamento iscritti in lista di mobilità senza diritto all'indennità di mobilità nazionale, cui scada l'indennità di disoccupazione nel corso del 2012, che abbiano assolto all'obbligo di dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.
Tipologie contrattuali	Tutte le tipologie di lavoro subordinato (con qualifica di impiegato, quadro e operaio) a tempo indeterminato e determinato compresi gli apprendisti e i somministrati.
Requisiti richiesti	L'indennità di mobilità in deroga è riconosciuta ai lavoratori in possesso di almeno 12 mesi di anzianità aziendale, di cui 6 mesi di lavoro effettivamente prestato, che non abbiano diritto all'indennità di mobilità ai sensi della legge n. 223/1991 e all'indennità di disoccupazione ordinaria. Per i lavoratori con età pari o superiore a 50 anni l'indennità è riconosciuta a condizione che al momento del licenziamento abbiano cessato di percepire il trattamento di disoccupazione o di mobilità in deroga.
Durata	L'indennità è erogata per 8 mesi. I lavoratori che hanno beneficiato nel 2011 dell'indennità per un periodo inferiore possono beneficiare nel 2012 di un ulteriore periodo di sostegno fino a concorrenza di 8 mesi massimi.

Fonte: Protocollo d'intesa PA di Trento Parti Sociali del 30/12/2011

Tabella 5.11 **Indennità regionale di mobilità in deroga**

Tipologie di destinatari	L'Indennità regionale di mobilità è stata istituita dalla Regione Autonoma Trentino Alto Adige con LR n. 5 del 15/07/2009 modificata e integrata dalla LR n. 5 del 14/07/2011 a favore di: • Lavoratori cessati o sospesi dal rapporto di lavoro tra il 1 Settembre 2008 e il 31 Dicembre 2011 iscritti nelle liste provinciali di mobilità e residenti nella PA di Trento i quali non abbiano i requisiti per beneficiare dell'indennità di mobilità prevista dalla Legge 23 Luglio 1991 n. 223; • Lavoratori disoccupati, beneficiari della mobilità e iscritti nelle liste provinciali di mobilità, che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento nel corso del 2011 fino alla decorrenza della pensione obbligatoria
Requisiti richiesti	L'indennità regionale di mobilità in deroga è riconosciuta ai lavoratori in possesso di almeno 12 mesi di anzianità aziendale, di cui gli ultimi tre con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la stessa azienda.
Durata	L'indennità è erogata per 8 mesi.
Importo	L'assegno erogato è pari all'80% della retribuzione in godimento.

Fonte: L.R. n.5 del 14/07/2011

Tabella 5.12 **Trattamenti di sostegno al reddito a favore dei soggetti cessati dal lavoro per crisi di mercato**

Tipologie di destinatari	Lavoratori che, tra il 1 Gennaio 2011 e il 31 Dicembre 2011, si trovano in stato di disoccupazione per crisi di mercato appartenenti alle seguenti tipologie contrattuali: • a tempo determinato anche dipendenti da Enti pubblici in possesso di un'anzianità lavorativa di almeno 180 gg. il cui contratto non sia stato rinnovato. • a tempo indeterminato licenziati per giustificato motivo oggettivo, per inidoneità sopravvenuta della prestazione o per superamento del periodo di comporto, iscritti in lista di mobilità statale o provinciale; • apprendisti licenziati per giustificato motivo oggettivo o non confermati al termine del periodo di apprendistato; • collaboratori a progetto che hanno perso il lavoro, • associati in partecipazione con esclusivo apporto di manodopera che hanno perso il lavoro; • lavoratori dimessisi per giusta causa per mancata o ritardata erogazione della retribuzione;

Requisiti richiesti	a) aver instaurato l'ultimo rapporto di lavoro in provincia di Trento b) essere stato licenziato o aver cessato il rapporto di lavoro per motivi riconducibili a situazioni di mercato; c) essere in stato di disoccupazione ed essere privo di occupazione da almeno 7 giorni di calendario; d) essere disponibile a sottoscrivere un Patto di servizio, nonché a svolgere attività formative, di inserimento lavorativo ed ogni attività individuata dai servizi competenti secondo le disposizioni provinciali; e) essere disponibili ad accettare ogni offerta di un lavoro secondo i criteri previsti per la gestione della lista di mobilità; f) essere domiciliati e/o residenti in provincia di Trento al momento della cessazione dell'attività lavorativa;
Importo	• I lavoratori, aventi titolo all'indennità di disoccupazione ordinaria o speciale dell'edilizia erogata dallo Stato o di mobilità statale anche in deroga o regionale hanno diritto all'erogazione di una indennità di sostegno al reddito pari ad euro 6,60 per giorno. • I lavoratori in possesso dei requisiti per il diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti o agricola erogata dallo Stato hanno diritto alla corresponsione di un'indennità di sostegno al reddito di importo pari ad euro 13,30 per giorno. • I lavoratori privi dei requisiti per ottenere una delle indennità statali di disoccupazione o di mobilità hanno diritto ad un'indennità di sostegno al reddito pari ad euro 20,00 per giorno.
Durata	L'indennità è erogata per 6 mesi.

Fonte: PA di Trento-DGP n. 1608 del 29/07/2011

Tabella 5.13 Interventi straordinari di sostegno al reddito a favore dei lavoratori sospesi per crisi di mercato

Tipologie di destinatari	Lavoratori sospesi nel corso del 2011 per cassa integrazione guadagni compresi i lavoratori sospesi per contratto di solidarietà.
Requisiti richiesti	a) aver maturato un numero minimo di ore di sospensione (c.d. periodo di carenza): 120 ore per ogni semestre dell'anno 2011; b) essere disponibili ad accettare eventuali offerte formative;
Importo	L'indennità speciale di sostegno al reddito, prevista dalla Provincia, va da 1,00 euro ad 1,50 euro per ogni ora di sospensione dal lavoro. Tale indennità viene erogata al lavoratore che è stato sospeso per almeno 220 ore (le prime 120 sono di franchigia; l'integrazione si inizia a pagare dalla 121° ora);

Fonte: PA di Trento-DGP n. 1608 del 29/07/2011

5.5.3 Il modello provinciale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

Nella PA di Trento l'attivazione dei percorsi di politica attiva a favore dei soggetti cessati o sospesi dal lavoro per crisi di mercato è affidata all'Agenzia del Lavoro che si avvale dei Centri per l'Impiego provinciali e della rete delle strutture formative accreditate. L'ufficio Fondo sociale Europeo della Provincia, che opera attraverso gli Sportelli Territoriali della Struttura Multifunzionale Ad Personam, svolge le funzioni di Autorità di gestione provinciale del FSE e cura i rapporti con le istituzioni nazionali e comunitarie competenti in materia, anche per quanto riguarda le funzioni di monitoraggio e valutazione degli interventi.

Con DGP n. 620 del 26/03/2010, la Giunta provinciale ha affidato all'Agenzia del Lavoro la gestione amministrativa e finanziaria delle azioni anticrisi 2009-2010 a cofinanziamento del FSE. Successivamente la Provincia, con DGP n. 360 del 4/03/2011, ha attribuito all'Agenzia del Lavoro l'incarico di realizzare gli interventi formativi a cofinanziamento FSE previsti nel Programma Operativo Provinciale del FSE 2007-2013 comprese le attività di gestione amministrativo-finanziaria delle stesse azioni.

L'Agenzia del Lavoro ha il compito di programmare, finanziare e attuare le iniziative formative per l'acquisizione e l'aggiornamento delle competenze professionali, nonché per l'inserimento e il reinserimento delle persone disoccupate, in cassa integrazione guadagni straordinaria, ordinaria o in deroga nonché in mobilità (anche in deroga) anche mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie del Fondo sociale europeo. L'Agenzia attua o finanzia gli interventi formativi, ivi compresi i percorsi individualizzati, rivolti ai disoccupati o alle persone in mobilità su proposta dei Servizi pubblici per l'impiego o delle parti sociali. L'Agenzia, inoltre, svolge un'attività di monitoraggio e valutazione degli interventi formativi attraverso la verifica trimestrale del placement dei partecipanti.

Con Delibera del 3/03/2010, l'Agenzia del Lavoro ha varato le linee operative sperimentali per la partecipazione ai percorsi di politica attiva per i lavoratori in mobilità, disoccupati beneficiari di sostegno al reddito e i lavoratori sospesi dichiarati in esubero. Il documento stabilisce i requisiti e i contenuti minimi dei percorsi di politica attiva obbligatori per i vari beneficiari di forme provinciali di sostegno al reddito.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

L'Agenzia del Lavoro inserisce i dati in proprio possesso relativi ai lavoratori potenzialmente interessati dalla CIG in deroga (allegati alla domanda di CIG in deroga presentata dal datore di lavoro all'Agenzia del Lavoro) in un apposito sistema informatico. I lavoratori interessati dai trattamenti di CIG in deroga vengono contattati dagli operatori dell'Agenzia del Lavoro, che li invitano a presentarsi presso il Centro per l'Impiego competente per l'attivazione delle politiche attive e la sottoscrizione del Patto di Servizio. Con il Patto di servizio i lavoratori si impegnano a partecipare ad interventi di politica

attiva di durata pari al 40% delle ore di cassa integrazione in deroga, come previsto dall'ultima intesa Stato-Regione del 20 aprile 2011. Il Patto di servizio può comprendere i seguenti servizi: iniziative di orientamento professionale e attività di formazione e qualificazione professionale. Gli operatori del Centro per l'Impiego assicurano ai richiedenti un servizio di informazione, orientamento e accompagnamento alla scelta tenuto conto delle aspettative, conoscenze pregresse, capacità e bisogni degli utenti.
Per accedere ai corsi a cofinanziamento comunitario (FSE) i soggetti disoccupati o sospesi dal lavoro devono recarsi presso il Centro per l'Impiego di Trento o presso le sedi territoriali dello stesso per presentare la richiesta di partecipazione alle attività formative. L'accesso ai corsi è consentito a coloro che sono iscritti ai Centri per l'impiego e domiciliati nella Provincia di Trento o, nel caso di sospensione dal lavoro, a coloro che sono dipendenti da unità produttive operanti in provincia di Trento.
Ciascun richiedente riceve dal Centro per l'Impiego un "codice di adesione"da utilizzare per la formale iscrizione al percorso formativo. L'Ente gestore accreditato del percorso formativo visualizza nel sistema informativo i dati anagrafici dei soggetti che hanno selezionato e scelto il suo corso di formazione. È cura dell'Ente gestore contattare telefonicamente l'utente e chiederne la conferma alla partecipazione al corso selezionato e il "codice di adesione". Al raggiungimento della quindicesima conferma di adesione ad un percorso formativo l'Ente di formazione titolare del percorso formativo deve attivarsi inviando all'Agenzia del Lavoro, Ufficio Politiche del Lavoro a Finanziamento Europeo, la richiesta di attivazione del corso. Lo stesso Ente Gestore è tenuto a raccogliere la domanda di iscrizione e il modulo informativo compilati e firmati dall'utente. Entrambi i documenti devono essere consegnati entro 20 giorni dalla data di avvio dall'Ente alla Struttura Multifunzionale Territoriale Ad personam (Autorità di Gestione FSE) che provvederà ad inserire i dati nell'apposito sistema informativo.
I percorsi di formazione di più breve durata (inferiore alle 40 ore procapite) hanno invece delle modalità di accesso più rapide e meno formali (interventi denominati "pronti a ripartire"). In questo caso i lavoratori interessati, anche su invito del Centro per l'Impiego, possono beneficiare delle azioni formative (personalizzate su misura) con un dispositivo a cefferour (accesso e fruizione diretta).

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti previsti

I Centri per l'impiego, che costituiscono le strutture dell'Agenzia del Lavoro decentrate nel territorio provinciale, offrono a tutte le tipologie di utenza compresa la platea trattata dagli AASS in deroga i seguenti servizi:

- *Attività amministrative* come la gestione dell'elenco anagrafico dei lavoratori, del riconoscimento dello stato di disoccupazione e l'iscrizione nelle liste di mobilità e pre-mobilità;
- *Informazioni occupazionali* sugli interventi di politica del lavoro attivati dall'Agenzia del Lavoro e sui percorsi formativi per acquisire, aumentare e adeguare la propria professionalità;

- *Servizi per la promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro* finalizzati ad offrire informazioni agli utenti sulle singole occasioni di lavoro, che si manifestano nel territorio provinciale;
- *Azioni di orientamento formativo* finalizzate all'individuazione degli obiettivi e dei bisogni degli utenti e a fornire informazioni sui trattamenti di CIG, di mobilità, sui corsi di formazione disponibili e sulle modalità di iscrizione ai corsi; *Azioni di orientamento professionale* finalizzate a supportare gli utenti, attraverso colloqui di orientamento e di consulenza professionale, nella predisposizione di un bilancio complessivo delle proprie competenze e nella programmazione di una strategia di riprogettazione della propria carriera professionale.

Servizi per la formazione: soggetti e tipologia di servizio

Due sono le direttrici lungo le quali sono state attivate dalla Provincia le misure di politica attiva integrate ad interventi di sostegno al reddito a favore dei lavoratori cessati o sospesi dal lavoro:

- interventi formativi a finanziamento provinciale;
- interventi formativi a cofinanziamento comunitario (FSE).

Dal 1° Aprile 2010 la gestione amministrativa e finanziaria di entrambe le linee è stata affidata all'Agenzia del Lavoro.

Con DGP n. 139 del 30/01/2009, modificata e integrata dalla DGP n. 152 del 5/02/2010, la Provincia ha previsto l'attivazione di interventi formativi professionalizzanti a favore dei lavoratori cessati o sospesi dal lavoro per crisi aziendale. L'Agenzia del lavoro ha dato attuazione agli interventi a finanziamento provinciale emanando il 13/10/2009 il *Bando per l'affidamento dei percorsi formativi professionalizzanti rivolti agli iscritti ai Centri per l'Impiego provinciali (*disoccupati, inoccupati, in premobilità e/o mobilità) o a persone in cassa integrazione ordinaria, straordinaria e/o in cassa integrazione in deroga.

Come seconda direttrice di intervento, nel quadro del Programma Operativo del FSE 2007-2013, la PA di Trento ha approvato con la DGP n. 454 del 6/03/2009 modificata e integrata dalle DGP n. 1930 del 30/07/2009, n. 2612 del 30/10/2009, n. 3105 del 22/12/2009 e 423 del 5/03/2010 il "piano di azioni straordinarie anticrisi a cofinanziamento del FSE" per un importo complessivo pari a 34,61 milioni di euro.

Successivamente, con DGP n. 1182 del 3/06/2011, la Provincia ha adottato il documento intitolato "Stralcio del programma annuale delle attività per la formazione professionale. Azioni di competenza dell'Agenzia del Lavoro. Annualità 2011".

Il programma è articolato su tre linee di intervento:

- 1°linea: Iniziative di formazione finalizzate alla riqualificazione, aggiornamento e specializzazione;

- 2°linea: Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata per lavoratori sospesi;
- 3° linea: Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati.

Nell'ambito di tutti gli interventi formativi cofinanziati dal FSE la personalizzazione viene ricondotta alle azioni di "supporto all'apprendimento" che possono essere svolte durante il periodo formativo e/o al termine dello stesso e si concretizzano in interventi di sensibilizzazione, orientamento, transizione e supporto all'inserimento in processi di apprendimento. A tali azioni è destinato un monte ore specifico: 3 ore (per gli Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata a valere sull'Asse I Adattabilità Ob. Spec. A e per gli Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati riferibili all'Asse II Occupabilità Ob. Spec. E) e 5 ore (per gli interventi di riqualificazione delle competenze a favore dei disoccupati da almeno sei mesi o di età superiore ai 50 anni riferibili all'Asse III Inclusione sociale, Ob. Spec. G).
Il meccanismo procedurale seguito per l'individuazione dei soggetti attuatori degli interventi cofinanziati dal FSE presenta molti elementi comuni. L'affidamento in gestione è subordinato all'accreditamento dei proponenti o di tutti i soggetti costituiti in raggruppamento sulla base di creazione di cataloghi di offerta formativa predefiniti dall'Agenzia. Tutti i bandi emanati individuano alcune aree di intervento rispetto alle quale è possibile presentare proposte progettuali.
1° linea: Iniziative di formazione finalizzate alla riqualificazione, aggiornamento e specializzazione (Asse I Adattabilità-Ob. Spec.A)
Come prima linea di intervento, nell'ambito del POP FSE 2007/2013, Ob. Spec.A "Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori" la Provincia ha attivato una filiera di interventi formativi destinati alle imprese in crisi di mercato per i propri dipendenti al fine di promuovere la riqualificazione, l'aggiornamento e la specializzazione delle competenze, conoscenze ed abilità delle risorse umane delle imprese trentine.
Gli obiettivi principali alla base degli interventi formativi sono:
- favorire la ripresa di competitività e di capacità di sopravvivenza-sviluppo del mercato delle imprese interessate, sia nel medio che nel lungo periodo;
- evitare i fenomeni di sospensione o espulsione dalle aziende in crisi di mercato;
- migliorare le competenze professionali delle lavoratrici e lavoratori maturi (over 50) primi a subire le conseguenze in termini di potenziale disoccupazione nel corso di periodi di crisi;

I destinatari dei percorsi formativi sono i lavoratori subordinati, anche sospesi, compresi i collaboratori a progetto, gli imprenditori, o i soci attivi nell'impresa. Sono esclusi dagli interventi i prestatori di lavoro temporaneo (interinali) e i lavoratori di altra impresa distaccati presso l'impresa beneficiaria del contributo.

La Provincia ha dato attuazione a tale linea di intervento con l'Avviso pubblico, che inerisce alla Determinazione del Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro n. 563 dell'8 Giugno 2011 per la presentazione dei progetti di "formazione aziendale" rientranti nell'Asse I Adattabilità del Programma Operativo Provinciale FSE 2007-2013 Obiettivo Specifico A "Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori". L'Avviso ha fissato il termine per la presentazione delle proposte progettuali al 28 Ottobre 2011.
Le proposte progettuali potevano essere presentate dalle imprese in crisi per i propri dipendenti, assegnati ad unità operative collocate in Provincia di Trento, interessate alla riqualificazione o formazione dei propri lavoratori. Analogamente potevano presentare proposte di intervento anche Associazioni o Consorzi di imprese ed Enti bilaterali.
Le imprese, per poter beneficiare degli interventi, dovevano presentare una proposta progettuale corredata da:

- un'accurata descrizione della situazione economica, settoriale e di marcato, che giustifichi l'attivazione di azioni formative con particolare riferimento al comparto;
- le prospettive generali in termini di azioni formative di adeguamento, riqualificazione, innovazione, riorganizzazione o di adattamento anche in chiave di anticipazione delle key skills proprie del sistema aziendale;
- i rapporti che sussistono tra le delineate prospettive di adattamento, adeguamento e innovazione ed il progetto di azione formativa proposto;

Per quanto attiene alle aree di intervento la precedenza veniva attribuita alle proposte progettuali delle aziende del comparto manifatturiero. All'interno di questo erano privilegiati gli interventi presentati da imprese o loro consorzi/enti bilaterali del settore costruzioni.
Ogni proposta progettuale doveva prevedere alcuni contenuti obbligatori che riguardano i seguenti temi:

- diritto del lavoro, previdenza sociale e sicurezza del lavoro;
- competenze digitali, generali e applicate;

Gli interventi formativi destinati alle imprese, programmati dalla Provincia, sono 80 e i lavoratori da coinvolgere 2800. Le risorse totali stanziate dalla Provincia per l'attuazione delle misure sono pari ad euro 5.500.000 per il biennio 2011-2012 come riportato nella tabella che segue.

Tabella 5.14 **Iniziative di formazione finalizzate alla riqualificazione aggiornamento e specializzazione e risorse programmate**

	2011-2012
n. interventi previsti	80
n. lavoratori da coinvolgere	2.800
Risorse totali programmate (euro)	5.500.000

Fonte: P.A. Trento - DGP n. 1182 del 3 giugno 2011

2°linea: interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata per lavoratori sospesi (Asse I Adattabilità-Ob. Spec.A)

Nell'ambito di questa seconda linea di intervento destinata ai lavoratori sospesi dal rapporto di lavoro beneficiari di Cassa integrazione straordinaria, ordinaria o in deroga, dipendenti da unità produttive operanti in Provincia di Trento, l'Agenzia del Lavoro ha inteso offrire due tipologie di azioni aventi contenuti, durate e finalità diverse:

- Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione e alla formazione per il potenziamento delle key competence;
- Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata per lavoratori sospesi;

Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione e alla formazione per il potenziamento delle key competence

Tali azioni sono finalizzate all'informazione di base ed alla sensibilizzazione in ordine alle opportunità offerte da una riqualificazione che riguardi le competenze chiave per l'apprendimento permanente previste nel Quadro di riferimento europeo.
Destinatari degli interventi possono essere solo i lavoratori dipendenti da unità produttive operanti in PA di Trento, sospesi dal rapporto di lavoro (Cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, in deroga). La priorità viene garantita ai lavoratori sospesi da realtà di piccole dimensioni beneficiari di CIG in deroga.

Le aree di intervento previste all'interno dei percorsi sono indicate nella tabella seguente:

Tabella 5.15

Aree di competenza	N. Interventi indicativo	N. Beneficiari indicativo
Comunicazione nella madrelingua	7	105
Comunicazione nelle lingue straniere	29	435
Competenza matematiche e competenze di base in scienza e tecnologia	5	75
Competenza digitale	29	435
Imparare a imparare	2	30
Competenze sociali e civiche	2	30
Spirito di iniziativa e imprenditorialità	9	135
Consapevolezza ed espressione culturale	2	30
Totale	85	1275

Fonte: P.A. Trento - DGP n. 1182 del 3 giugno 2011

La durata dei percorsi formativi previsti in questa linea di intervento varia dalle 40 alle 100 ore. Sono privilegiate le strutturazioni modulari e gli apprendimenti anche individualizzati.
Gli interventi formativi programmati dalla Provincia di Trento sono 85 e i lavoratori da coinvolgere 1275. Le risorse totali, stanziate dalla Provincia, per l'attuazione delle misure sono pari ad euro 1.900.000 per il biennio 2011-2012, come riportato nella tabella che segue.

Tabella 5.16 **Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione all'informazione ed alla formazione per il potenziamento delle key competence e risorse programmate**

	2011/2012
n. interventi previsti	85
n. utenti previsto	1275
risorse totali programmate (euro)	1.900.000

Fonte: P.A. Trento - DGP n. 1182 del 3 giugno 2011

Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata per lavoratori sospesi

Tali azioni sono destinate all'acquisizione di competenze tecnico-professionali emergenti quali richieste dal mercato del lavoro e delle professioni e alla riqualificazione in ordine alle competenze specialistiche potenzialmente anche fruibili mediante dispositivi di voucher o di individual learning account.

Destinatari di questi interventi sono i lavoratori sospesi dal rapporto di lavoro beneficiari della Cassa Integrazione guadagni Ordinaria, straordinaria o in deroga dipendenti da unità produttive operanti in Provincia di Trento. Sono privilegiati i lavoratori in CIG straordinaria in deroga.

La durata dei percorsi formativi, previsti in questa linea di intervento, varia dalle 100 alle 200 ore in funzione degli obiettivi formativi adottati. Le aree di intervento prevedono oltre ai contenuti funzionali all'acquisizione di competenze specifiche i seguenti contenuti obbligatori:

- igiene e sicurezza sul posto di lavoro;
- metodologie e tecniche per una efficace ricerca attiva del lavoro;
- diritto del lavoro con particolare riferimento al diritto sindacale;

La Provincia ha dato attuazione a tale linea di intervento con l'Avviso pubblico, che inerisce alla DGP n. 1182 del 3/06/2011, per la presentazione di proposte progettuali, cofinanziate dal FSE di cui al Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013, adottato con DGP n. 1608 del 29/07/2011, per la realizzazione di interventi formativi destinati alla sensibilizzazione all'informazione ed alla formazione di breve durata a valere sull'Asse I Adattabilità Ob. Spec. A).

Il bando prevedeva la possibilità di presentare le proposte progettuali entro il 11/10/2011.

Le proposte progettuali potevano essere presentate da tutti i soggetti pubblici e privati aventi sede legale nell'Unione Europea e con finalità statutaria la formazione professionale. Analogamente potevano presentare proposte di intervento anche Raggruppamenti temporanei d'impresa e/o ATI, Consorzi di imprese e i GEIE.

Le proposte progettuali potevano essere presentate all'interno delle categorie di intervento indicate nell'Avviso pubblico e collegate ai profili che richiedono maggiore manutenzione delle competenze professionali, come riportato nella tabella seguente

Tabella 5.17

Categorie di intervento	N. Interventi indicativo	N. Beneficiari indicativo
Contabili ed assimiliati	4	60
Tecnici della vendita e della distribuzione	4	60
Personale addetto alla gestione degli stock	4	60
Personale di segreteria	4	60
Commessi ed assimilati	4	60
Professioni qualificate nei servizi assistenziali	4	60
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	4	60
Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	4	60
Conduttori di mezzi pesanti e camion	4	60
Conduttori di macchinari per il movimento a terra	4	60
Totale	40	600

Fonte: P.A. Trento - DGP n. 1182 del 3 giugno 2011

L'affidamento in gestione degli interventi formativi era condizionato all'accreditamento dei soggetti proponenti.
Gli interventi formativi programmati dalla Provincia sono 60 e i lavoratori da coinvolgere nelle misure 600. Le risorse totali stanziate dalla Provincia per l'attuazione delle misure sono pari ad euro 2.400.000 per il 2011 come riportato nella tabella seguente:

Tabella 5.18 **Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione all'informazione ed alla formazione di breve durata per lavoratori sospesi e risorse programmate**

	2011
n. interventi previsti	40
n. utenti previsto	600
risorse totali programmate (euro)	2.400.000

Fonte: P.A. Trento - DGP n. 1182 del 3 giugno 2011

3° linea: Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati (Asse II Ob. Spec. E e Asse III Ob. Spec. G)

Con la terza linea di intervento la Provincia ha approvato una filiera di interventi formativi di riqualificazione intensiva e di lunga durata, che riguardano diverse professionalità ed ambiti di competenze destinata ad accrescere l'occupabilità dei soggetti disoccupati. Tali percorsi sono tesi a potenziare i processi di acquisizione, aggiornamento e manutenzione delle competenze professionali dei soggetti disoccupati al fine di migliorare i profili qualitativi dei lavoratori ad occupabilità ridotta o in corso di affievolimento (disoccupati, beneficiari di mobilità in deroga). Nell'ambito di questa terza linea di intervento l'Agenzia del Lavoro ha offerto due macrotipologie di azioni:

- Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati (Asse II-Occupabilità Ob. Spec. E);
- Interventi di riqualificazione delle competenze a favore di disoccupati da almeno 6 mesi o di età superiore a 50 anni (Asse III, Ob. Spec. G)

Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati (Asse II-Occupabilità Ob. Spec. E)

Tali interventi sono tesi a garantire l'acquisizione, l'aggiornamento e la manutenzione delle competenze dei soggetti disoccupati, al fine di migliorare l'occupabilità dei lavoratori coinvolti.

I destinatari degli interventi formativi sono i lavoratori disoccupati (anche in mobilità) a prescindere dalla durata dello stato di disoccupazione, iscritti ai Centri per l'impiego della Provincia di Trento. Sono esclusi gli espulsi dal settore agricolo e soggetti inoccupati.

Gli interventi programmati dalla Provincia sono 22 e i lavoratori da coinvolgere 330. Le risorse stanziate dalla Provincia, per il biennio 2011-2012, sono pari ad euro 1.972.400 di cui € 150.000 destinate all'erogazione diretta da parte dell'Agenzia delle indennità di frequenza ai disoccupati che ne hanno i requisiti.

Tabella 5.19 **Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati e risorse programmate**

	2011-2012
n. interventi previsti	22
n. utenti previsto	330
risorse programmate (euro)	1.972.400

Fonte:P.A. Trento-DGP n. 1182 del 3 Giugno 2011

Interventi di riqualificazione delle competenze a favore di disoccupati da almeno 6 mesi o di età superiore ai 50 anni (Asse III, Ob. Spec. G)

Tali interventi sono tesi a garantire la conservazione e l'implementazione dei profili di occupabilità delle persone espulse da almeno 6 mesi dalle imprese o di soggetti di età superiore ai 50 anni per obsolescenza delle competenze oppure per contrazione degli organici determinate da ristrutturazione o riconversione o crisi generale o di settore. I destinatari degli interventi sono i soggetti espulsi da almeno 6 mesi dalle imprese o i soggetti disoccupati che hanno superato i 50 anni iscritti ai Centri per l'impiego della provincia di Trento.

Gli interventi formativi programmati dalla Provincia sono 42 e i lavoratori da coinvolgere 630. Le risorse totali stanziate dalla Provincia, per l'attuazione delle misure, sono pari ad euro 3.751.099 per il biennio 2011-2012, di cui euro 235.000 destinate all'erogazione diretta da parte dell'Agenzia delle indennità di frequenza ai disoccupati che ne hanno i requisiti, come riportato nella tabella che segue.

Tabella 5.20 **Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati da almeno 6 mesi o di età superiore ai 50 anni e risorse programmate**

	2011-2012
n. interventi previsti	42
n. utenti previsto	630
risorse programmate (euro)	3.751.099

Fonte: P.A. Trento-DGP n. 1182 del 3 Giugno 2011

Con l'Avviso pubblico, che inerisce alla DGP n. 1182 del 3/06/2011, la Provincia ha dato attuazione alle tipologie di azioni indicate nel documento "Stralcio del programma annuale delle attività per la formazione professionale-Azioni di competenza dell'Agenzia del Lavoro-annualità 2011" di seguito riportate:

- Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati (Asse II Occupabilità Ob. Spec. E);
- Interventi di riqualificazione delle competenze a favore dei disoccupati da almeno sei mesi o di età superiore ai 50 anni (Asse III Inclusione sociale, Ob. Spec. G).

Il bando prevedeva la possibilità di presentare le proposte progettuali entro il 4 Luglio 2011.

L'offerta formativa è costituita da un catalogo dinamico di percorsi di formazione erogati da Enti formativi accreditati dalla Provincia di Trento, distinti in 3 macrotipologie di azione:

a. percorsi di 200 ore per categorie di competenze specifiche;
b. percorsi di 400 ore per settori di attività economica[6] (escluse le professioni nel comparto sanitario);
c. percorsi di 600 ore per grandi gruppi professionali[7].

Per ogni tipologia di percorso la DGP n. 1182 del 3/06/2011 ha individuato le aree di intervento, nonché le attività che possono essere previste all'interno dei percorsi e le indennità di partecipazione erogate all'esito dei percorsi formativi.

Tabella 5.21

Percorsi	Aree di intervento	Attività possibili	Indennità di partecipazione
*a) Percorsi della durata di 200 ore (*per categorie di competenze specifiche)	• Capacità comunicative, di rapporto con i clienti, e di lavoro in autonomia; • Capacità di comunicazione in lingua straniera, di problem solving e di ideazione; • Capacità informatiche, amministrative ed operative;	• Docenza d'aula; • esercitazioni pratiche in laboratorio; • Simulazioni; • Brevi stage di carattere orientativo e socializzante (max 40 ore)	€ 700,00
*b) Percorsi della durata di 400 ore per settori di attività economica (*escluse le professioni sanitarie)	• Professioni qualificate nelle attività commerciali; • Professioni qualificate nel settore tecnico;	• Docenza d'aula; • esercitazioni pratiche in laboratorio; • Simulazioni; • Visite di studio; • brevi stage di carattere orientativo o socializzante (max 80h) • Stage professionalizzante in contesto locale (max 120 ore)	€ 1.400,00

›››

6. I settori di attività economica considerati nel Sistema informativo Excelsior corrispondono a 29 raggruppamenti di attività economiche definiti sulla base di un campionamento teorico.
7. I grandi gruppi professionali corrispondono all'aggregazione delle figure professionali secondo i 9 grandi gruppi professionali previsti dalla classificazione gerarchica delle professioni (ISTAT): Dirigenti, Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, professioni tecniche, impiegati, professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, operati specializzati, conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili, professioni non qualificate.

Percorsi	Aree di intervento	Attività possibili	Indennità di partecipazione
*c) Percorsi della durata di 600 ore (*per grandi gruppi professionali)	• Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; • Professioni qualificate nel settore tecnico;	• Docenza d'aula; • esercitazioni pratiche in laboratorio; • Simulazioni: • Visite di studio; • Brevi stage di carattere orientativo e socializzante (max 200 ore) • Stage professionalizzanti in contesto locale (max 200 ore) • periodi di stage all'estero, in contesti particolarmente professionalizzanti.	€ 2.100,00

Fonte: P.A. Trento - DGP n. 1182 del 3/06/2011

Le indennità per la partecipazione ai percorsi formativi cofinanziati dal FSE vengono erogate dall'Agenzia del Lavoro solo ai partecipanti privi di qualsiasi tipologia di sostegno al reddito. L'importo dell'indennità di frequenza si differenza a seconda della durata del corso di formazione. La corresponsione dell'indennità di frequenza è vincolata ad una frequenza minima del 90% delle ore del corso.

I dati di attuazione delle politiche attive rivolte ai disoccupati o sospesi dal lavoro per crisi di mercato

Per quanto riguarda gli interventi formativi a cofinanziamento FSE rivolti ai cessati o sospesi dal lavoro per crisi di mercato, i dati di attuazione forniti dall'Agenzia del Lavoro sono riportati nella tabella n. 14.

Tabella 5.22 **Dati di attuazione degli interventi formativi FSE rivolti ai lavoratori disoccupati o sospesi nel biennio 2011/2012**

Biennio 2011/2012	Tipologia di percorsi	Tipologia di destinatari	n. lavoratori avviati
2011	Corsi lunghi (100-200 h)	Sospesi	0
	Corsi brevi (<40 h)	Sospesi	356
2012	Corsi lunghi (100-200 h)	Sospesi	30
	Corsi brevi (<40 h)	Sospesi	205

›››

segue
Tabella 5.22

Biennio 2011/2012	Tipologia di percorsi	Tipologia di destinatari	n. lavoratori avviati
2011	Corsi lunghi (200-600 h)	Disoccupati	916
	Corsi brevi (<40 h)	Disoccupati	3130
2012	Corsi lunghi (200-600 h)	Disoccupati	Percorsi in fase di attuazione
	Corsi brevi (<40 h)	Disoccupati	1107
Totale			**5.744**

Fonte: Agenzia del Lavoro (dati al 25/05/2012)

Dai dati suindicati, si evince che, la maggior efficacia è associata ai percorsi formativi di breve durata (<40 ore). Infatti, come si rileva dai dati indicati nella tabella n 14, nel biennio 2011-2012, tramite i corsi di breve durata, sono stati intercettati oltre 4.000 lavoratori. La preferenza accordata a questi corsi da parte dei lavoratori riguarda sia quelli sospesi che quelli disoccupati. Il vantaggio di questi corsi è infatti legato alla brevità, flessibilità e modularità dei percorsi, oltre che alla modalità di fruizione più rapida, diretta e meno burocratica.

Riferimenti normativi relativi al biennio 2011-2012

- *Protocollo d'intesa tra PA di Trento e Parti sociali dell'11/02/2011* avente ad oggetto azioni per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica;
- *Intesa Stato-Regioni e Province Autonome del 20/04/2011* in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per gli anni 2011/2012;
- *Protocollo d'intesa tra PA di Trento e Parti sociali del 30/12/2011* avente ad oggetto l'estensione all'anno 2012 delle azioni per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica e degli ammortizzatori sociali in deroga;
- DGP n. 360 del 4/03/2011 avente ad oggetto l'incarico all'Organismo intermedio Agenzia del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento di svolgere le funzioni a cofinanziamento del FSE nonché le attività di gestione amministrativo-finanziarie delle stesse azioni.
- *DGP n. 718 del 15/04/2011* avente ad oggetto il recepimento nei Criteri degli interventi di politica del lavoro per l'anno 2011 delle misure anticrisi previste dal Protocollo d'Intesa del 11/02/2011 tra Provincia di Trento e Parti sociali;
- *DGP n. 1182 del 3/06/2011* recante l'approvazione del Documento denominato "Stralcio del programma annuale delle attività per la formazione professionale-Azioni di competenza dell'Agenzia del Lavoro, annualità 2011".

- *Avviso pubblico (DGP n. 1182 del 3/06/2011)* per la presentazione di proposte progettuali aventi contenuto formativo cofinanziate dal FSE di cui al Documento degli interventi di Politica del Lavoro 2011-2013 adottato con DGP n. 1608 del 29/07/2011 nell'ambito degli Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata (a valere sull'Asse I Adattabilità ob. Spec. A);
- *Avviso pubblico (DGP n. 1182 del 3/06/2011)* per la presentazione di proposte progettuali aventi contenuto formativo cofinanziate dal FSE di cui allo Stralcio del Programma annuale delle attività per la formazione professionale-Azioni di competenza dell'Agenzia del Lavoro-annualità 2011, adottato con DGP n. n. 1182 del 3/06/2011 nell'ambito degli interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati (a valere sull'Asse II Occupabilità Ob. Spec. E) e degli interventi di riqualificazione delle competenze a favore di disoccupati da almeno sei mesi o di età superiore ai 50 anni (a valere sull'Asse III Inclusione sociale Ob. Spec. G);
- *DGP n. 1608 del 29/07/2011* avente ad oggetto l'approvazione del Documento dei Criteri degli interventi di politica del Lavoro per il triennio 2011-2013.
- *Determinazione del Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro n. 563 dell'8 Giugno 2011* avente ad oggetto le modalità e i termini di presentazione e di valutazione dei progetti rientranti nell'Asse I Adattabilità del Programma Operativo provinciale del FSE 2007-2013-Obiettivo specifico A "Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori"
- *L.R. n. 5 del 14 Luglio 2011 della Regione Autonoma Trentino Alto Adige* avente ad oggetto il sostegno durante il periodo della finestra di accesso alla pensione a favore di coloro che beneficiano della mobilità e proroga delle misure anticrisi.

Riferimenti normativi relativi all'anno 2010

Protocollo d'intesa tra PA di Trento e Parti sociali del 29/01/2010 avente ado oggetto azioni per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica, ammortizzatori sociali in deroga e lavori socialmente utili;

- *DGP n. 152 del 5/02/2010* recante il "Piano straordinario per l'occupazione per l'anno 2010 quale parte integrante del vigente documento sui Criteri per gli interventi di politica del lavoro relativamente al triennio 2008-2010";
- *Delibera del 3/03/2010* dell'Agenzia del Lavoro relativa a indicazioni operative sperimentali, nell'ambito della manovra anticrisi 2010;
- *DGP n. 423 del 5/03/2010* relativa a "criteri e modalità per l'attuazione del Programma Operativo Ob. 2 Fondo sociale europeo 2007-2013, Operazioni Anticrisi 5/03/2010 di cui alle Deliberazioni della Giunta Provinciale 6/03/2009, n. 454 del 30/07/2009 e n. 1930 del 30/07/2009";
- *DGP n. 620 del 26/03/2010* recante "Incarico all'Organismo intermedio Agenzia del Lavoro di svolgere le funzioni relative alle azioni anticrisi 2009/2010 a cofinanziamento FSE nonché le attività di gestione amministrativo-finanziaria delle stesse azioni".

5.6 Veneto

5.6.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011/2012

Con l'*Accordo Quadro Stato - Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011-2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 Febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 Aprile 2009*. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 Dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente.

La *D.G.R. 650 del 17/05/2011* assegna le doti lavoro ai lavoratori in cassa integrazione in deroga ed in mobilità in deroga, nell'ambito degli interventi di politica attiva per il reinserimento, la riqualificazione e il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpito dalla crisi economica. L'impegno complessivo disposto è di 20.565.352,94 euro.

Con *DDR 438 del 6/06/2011* è stato pubblicato il "*Manuale operatore per la costruzione e la gestione degli interventi*", che illustra nel dettaglio il modello di intervento adottato dalla Regione e che fa riferimento ala *D.G.R. 650*.

L'Accordo per l'approvazione delle Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga 2012 del 29 11/2011 conferma le linee guida già adottate per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali in deroga, ma affianca ad esse misure di sostegno all'occupazione dei lavoratori licenziati e all'ingresso agevolato delle giovani generazioni nel mercato del lavoro.

5.6.2 Platea soggettiva

Dal *DDR 438* si evince che "*sono destinatari degli interventi i lavoratori di aziende aventi unità produttive ubicate nel Veneto, interessati da provvedimenti di Cassa integrazione in deroga, ed i lavoratori domiciliati in Veneto interessati dal provvedimento di Mobilità in deroga, per i quali sia previsto il cofinanziamento FSE e l'attivazione di percorsi di politica attiva sulla base degli accordi operativi regionali del 5 febbraio 2009, dell'accordo per l'approvazione delle "linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga anno 2011" del 13 dicembre 2010 e dell'"Accordo Stato-Regioni per il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2011-2012" del 20 aprile 2011.*

Nello specifico, rispetto ai *lavoratori* in *cassa integrazione in deroga* sono destinatari dell'integrazione salariale tutti i dipendenti di aziende o di unità produttive situate in Veneto con qualsiasi tipologia di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato, di somministrazione e i soci di cooperativa (esclusi i rapporti di collaborazione co.co.pro.), per i quali i datori di lavoro abbiano richiesto la cassa integrazione in deroga e sia stata autorizzata da parte della Regione del Veneto.

Per quanto la *mobilità in deroga* sono individuati quei lavoratori domiciliati in Veneto licenziati o cessati con un'anzianità di 12 mesi presso la stessa azienda di cui 6 effettivamente prestati con queste caratteristiche:

- licenziati o che hanno terminato il contratto nel 2011 esclusi dai trattamenti di mobilità e disoccupazione ordinaria (8 mesi);
- che hanno esaurito il trattamento di disoccupazione ordinaria nel corso del 2011 (4 mesi);
- che hanno esaurito il trattamento di mobilità ordinaria di max 12 mesi nel corso del 2011 (4 mesi);
- che hanno esaurito il trattamento di mobilità ordinaria e che maturino il diritto alla pensione entro 12 mesi dal termine della mobilità (12 mesi).

Anno 2010

Accordo per Linee Guida 2011 per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga del 07.12.2010.
Accordo per l'erogazione della mobilità in deroga anno 2010 del 20.07.2010.
Dgr. n.808 del 15/03/2010 "Interventi di politica attiva per il reinserimento la qualificazione, il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpito da crisi economica".
Accordo per interventi di politica attiva e misure a sostegno a favore di lavoratori in somministrazione del 08.03.2010.

5.6.3 Il modello regionale adottato

Gli strumenti di gestione

Gli interventi previsti dalla *DGR n. 650 del 17/05/2011* sono finalizzati all'inserimento o al reinserimento lavorativo attraverso un insieme integrato di misure di politica attiva messe a punto tenendo conto dei fabbisogni di ciascun destinatario, in modo da costruire un percorso individualizzato che preveda l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- Patto di servizio (PdS);
- Piano d'Azione Individuale (PAI);
- Dote individuale.

Il Patto di Servizio (PdS) è il "contratto" che stabilisce i compiti e il ruolo del destinatario degli interventi di politica attiva e del servizio per il lavoro competente nello svolgimento del percorso personalizzato di orientamento, riqualificazione e accompagnamento al lavoro. Lo strumento prevede esplicitamente che l'individuazione delle specifiche azioni da realizzare per promuovere l'occupabilità e l'inserimento lavorativo del disoccupato, debba avvenire attraverso la successiva definizione di un Piano d'Azione Individuale (PAI);

Il Piano di Azione Individuale (PAI) è lo strumento attraverso il quale il soggetto, insieme ad un operatore del sistema dei servizi per il lavoro, individua le specifiche azioni di

politica attiva da realizzare e definisce un programma di attività funzionale al raggiungimento dell'obiettivo occupazionale individuato[8];

La Dote Individuale **è** assegnata a ciascun destinatario dell'intervento, non trasferibile ad altri soggetti, necessaria per la realizzazione del PAI e l'acquisizione di tutti quei servizi, previsti nello stesso Piano, che risultino funzionali al raggiungimento degli obiettivi formativi/occupazionali individuati in precedenza.
La partecipazione alle attività di politica attiva proposte mediante lo strumento della Dote, prevede il riconoscimento al lavoratore di un'indennità di partecipazione proporzionale al costo dei servizi di politica attiva effettivamente fruita, e comunque non superiore a tale costo.
Per l'anno 2012, la Regione intende promuovere tre tipologie di doti:
Tipo A - doti d'accesso alle prestazioni di politica attiva del lavoro, pari ad *euro 76,00* ciascuna, destinata a tutti i lavoratori presenti nelle domande di CIG in deroga presentate dalle imprese o beneficiari di Mobilità in deroga;
Tipo B - doti per percorsi individualizzati, pari ad *euro 335,00* ciascuna, di cui *euro 310,00* destinati a sostenere i costi per interventi di politica attiva, ed *euro 25,00* di voucher di servizio dedicati a sostenere la partecipazione ai percorsi di politica attiva da parte dei lavoratori in CIG in deroga effettivamente sospesi dal lavoro e dei lavoratori cui è riconosciuta la misura della Mobilità in deroga;
Tipo C - doti per percorsi aziendali, pari ad *euro 720,00* ciascuna, destinati a sostenere i costi per la fruizione di percorsi formativi. La dote per i percorsi aziendali non prevede il riconoscimento del voucher di servizio.

La politica di intervento adottata dalla Regione Veneto è caratterizzata, in termini operativi, dai ruoli dei seguenti attori coinvolti nel processo di erogazione dei servizi:

- *La Regione Veneto* che, sulla base delle priorità tecniche di assegnazione, abbina il lavoratore al Soggetto accreditato. La Regione Veneto, inoltre, comunica sulla sezione dedicata del Sistema di gestione Portale Servizi Lavoro, l'elenco di tale abbinamento che potrà essere aggiornato con cadenza giornaliera;
- *L'Organismo accreditato per i Servizi delle Regione Veneto*, che prende in carico la persona con cui sottoscrive il Patto di Servizio. Tale Soggetto cura ed è garante della realizzazione del PAI fino alla chiusura dell'intervento;
- *Il lavoratore, che* accede ai percorsi di politica attiva sulla base della prenotazione della dote da effettuarsi rispondendo, entro 5 giorni, alla convocazione ricevuta dal soggetto accreditato per i servizi al lavoro.

8. La fruizione dell'indennità che sarà somministrata dall'INPS è subordinata alla partecipazione del soggetto alle diverse azioni previste dal PAI.

Descrizione del percorso seguito dal lavoratore

CIG in deroga

L'azienda interessata, esperita la procedura di consultazione sindacale, invia la domanda alla Regione Veneto, dopo aver inviato la stessa per via telematica, per il tramite di CO Veneto, sul portale di Veneto Lavoro, indicando il fabbisogno presunto in ore. La domanda, redatta su specifica modulistica che sarà prodotta dal sistema telematico riportando anche il numero di protocollo assegnato, dovrà contenere la data dell'accordo sindacale o del mancato accordo o delle comunicazioni effettuate alle OO.SS., il periodo e la durata complessiva della sospensione, i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti. I lavoratori interessati, al fine di percepire il trattamento di CIG in deroga, dovranno preventivamente sottoscrivere in sede aziendale *Dichiarazione di Immediata Disponibilità* (DID) alla partecipazione a programmi di politiche attive del lavoro o ad un'eventuale offerta di lavoro, che sarà allegata alla richiesta di intervento.
L'ufficio regionale competente trasmette all'INPS l'elenco delle autorizzazioni concesse. Le aziende, non appena ricevuta l'autorizzazione del trattamento di CIG in deroga da parte della Regione, sono obbligate a trasmetterla all'INPS.
Tutti i lavoratori sospesi a zero ore o con riduzione di orario sono tenuti alla frequenza di interventi di politica attiva.
La Regione Veneto, oltre a riconoscere il ruolo delle Parti Sociali nell'identificazione dei fabbisogni formativi delle persone, delle imprese e dei sistemi produttivi, promuoverà lo sviluppo di interventi mirati che potranno prevedere anche la partecipazione dei Fondi Interprofessionali.
Il lavoratore beneficiario di cassa integrazione in deroga accede ai percorsi di politica attiva sulla base della *Dichiarazione di Immediata Disponibilità* (DID) sottoscritta in sede aziendale, e della successiva prenotazione della *dote*.
La Direzione Regionale Lavoro provvede ad assegnare il lavoratore al soggetto accreditato che ha avanzato la propria candidatura per la gestione delle doti. Entro cinque giorni dal ricevimento della raccomandata A/R inviata dal soggetto accreditato per i servizi al lavoro, ogni lavoratore è obbligato ad effettuare la prenotazione della dote rispondendo alla convocazione ricevuta.
La *prenotazione* è condizione necessaria per l'accesso alla misura di sostegno al reddito, ed è quantificata in due ore di attività individuale (*dote di Tipo A*), in cui ogni lavoratore riceverà le informazioni relative alle politiche attive e avrà la possibilità di aggiornare le informazioni relative al proprio profilo professionale.

Mobilità in deroga

Il lavoratore presenta domanda di mobilità in deroga, entro e non oltre 68 giorni dalla data del licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro:

- al Centro per l'Impiego (CPI) del proprio domicilio, contestualmente alla *DID*, che effettua un primo accertamento dei requisiti d'accesso;

- all'INPS territoriale per via telematica, che verificata la correttezza della domanda, eroga l'indennità per la durata prevista.

L'ufficio regionale competente trasmette all'INPS l'elenco dei lavoratori interessati.
Il lavoratore interessato al provvedimento di Mobilità in deroga accede agli interventi di politica attiva previo rilascio o conferma della *DID* e la presentazione della domanda di iscrizione alla lista di mobilità in deroga al Centro per l'Impiego del proprio domicilio.
In seguito all'approvazione della domanda da parte del Dirigente della Direzione Lavoro Regionale, la stessa Direzione provvederà all'avviamento alle politiche attive attraverso l'assegnazione ad uno dei soggetti accreditati gestori degli interventi.
Modalità e tempi di convocazione dei lavoratori
All'atto della sottoscrizione in sede aziendale della *Dichiarazione di Immediata Disponibilità* (DID), al lavoratore viene consegnata un'informativa sulle modalità di contatto e svolgimento dei percorsi di politica attiva del lavoro necessari al fine di percepire il trattamento di integrazione salariale. Successivamente il lavoratore verrà convocato in maniera formale a presentarsi presso l'unità operativa del soggetto accreditato/progetto cui è stato abbinato.
La lettera di convocazione dovrà riportare i contenuti dell'offerta e informare che in caso di non accettazione sarà effettuata la comunicazione all'INPS per la dichiarazione di decadenza, con le possibili conseguenze successive.
I soggetti accreditati beneficiari devono garantire l'interconnessione ai Sistemi Informativi Regionali, ovvero al portale www.servizilavoro.venetolavoro.it e sono tenuti a confermare immediatamente l'accettazione dei nominativi associati al progetto. Se ciò non avviene entro 5 giorni lavorativi dalla data di avvenuta associazione da parte dei sistemi regionali, il nominativo sarà ri-associato ad un nuovo progetto.

Caratteristiche dell'offerta formativa

I percorsi proposti pongono il lavoratore al centro di un piano individualizzato orientato alla riqualificazione e all'inserimento/reinserimento lavorativo attraverso l'implementazione di interventi di politiche attive del lavoro miranti al raggiungimento di obiettivi specifici e personalizzati. In quest'ottica, in cui la persona è al centro del sistema del mercato del lavoro, sono i servizi finalizzati alla valorizzazione del capitale umano ad adattarsi alle esigenze del singolo, modulandosi ai suoi fabbisogni.
I lavoratori destinatari del trattamento di Cassa integrazione in deroga e di Mobilità in deroga possono assolvere l'obbligo di adesione ai percorsi di politiche attive attraverso la partecipazione ad una delle seguenti tipologie di percorsi[9]

- Percorsi individualizzati per i lavoratori in Cassa integrazione in deroga e Mobilità in deroga
- Percorsi aziendali

9. Cfr. All. A al D.D.R. 438 del 6/06/2011

I *Percorsi individualizzati per i lavoratori in Cassa integrazione in deroga e Mobilità in deroga* mirano alla riqualificazione e al ricollocamento attraverso l'erogazione di un insieme integrato di servizi di politica attiva, che andranno a costituire il percorso formalizzato nel Piano di Azione Individuale (PAI). I percorsi individualizzati, azioni focalizzate sulla persona nominativamente individuata e indirizzata verso percorsi personalizzati di politica attiva, sono
organizzati per moduli, ovvero su segmenti auto consistenti che includono servizi al lavoro e attività formative.
Tali percorsi possono essere di due tipi a seconda delle condizioni in cui si trova il lavoratore: *Percorso di riqualificazione,* finalizzato all'*aggiornamento* delle competenze coerentemente con i fabbisogni professionali e quindi particolarmente rivolto a lavoratori in costanza di rapporto di lavoro per i quali si prevede una piena re-immissione nel processo produttivo di provenienza; *Percorso di ricollocamento,* fortemente orientato al ricollocamento del lavoratore, e quindi primariamente rivolto a lavoratori in mobilità in deroga, attraverso azioni di *miglioramento/adeguamento* delle competenze, ed, ove possibile, servizi di scouting aziendale e tirocini. Entrambi i percorsi possono prevedere l'erogazione di servizi di politica attiva e per la formazione tra quelli contenuti nella tabella seguente:

Cod.	Servizi	Contenuto (Affiancamento/Supporto al destinatario per)
		A1 - Elaborazione PAI
A1.1	Colloquio accoglienza I livello e Patto di Servizio -	Sostenere la chiarificazione della domanda orientativa individuale
A1.2	Colloquio II livello per analisi esperienze e attese	Fornire informazioni circa le opportunità di percorsi al reimpiego; sottoscrizione Patto di Servizio
A1.3	Colloquio di definizione del PAI	Rilevare il profilo professionale e formativo del lavoratore, i possibili fattori di criticità per l'inserimento lavorativo, gli ambiti di disponibilità e le preferenze relativamente sia ai percorsi formativi sia all'attività lavorativa; - formalizzazione e sottoscrizione del PAI
		A2 - Counselling
A2.1	Colloquio di counselling individuale (solo CIG in deroga)	Migliorare la conoscenza di sé e delle proprie risorse per potenziare la capacità di scelta e di progettualità personale; definire la progettualità individuale; recuperare l'autostima e la fiducia nelle proprie capacità; preparazione per il colloquio in azienda
A2.2	Colloquio di counselling di gruppo (solo CIG in deroga)	Acquisire un metodo di ricerca attiva del lavoro attraverso la presentazione degli strumenti per la ricerca attiva del lavoro; acquisire conoscenze relative al mercato del lavoro e agli strumenti di auto-promozione

›››

Cod.	Servizi	Contenuto (Affiancamento/Supporto al destinatario per)
A2.3	Bilancio di competenze	Acquisire maggiore consapevolezza delle proprie competenze e della loro trasferibilità in vista della definizione di un progetto professionale individuale
	A3 - Tutorship inserimento lavorativo	
A3.1	Scouting aziendale e ricerca attiva individuale	Definizione del piano di ricerca attiva del lavoro e assistenza nel contatto con l'azienda; raccolta e diffusione curriculum vitae; ricerca e segnalazione delle *vacancie*; preselezione, verifica disponibilità e gestione del contatto/ visita in azienda
	B - Percorsi di formazione (continua e permanente)	
B1.1	Percorsi brevi collettivi	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali
B1.2	Percorsi brevi individuali	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali
B1.5	Tutorato di Stage (solo mobilità in deroga)	Favorire un adattamento nell'ambiente di apprendimento

Fonte: Manuale operatore per la costruzione e gestione degli interventi, Allegato A - Decreto 438 del 6 giugno 2011

Nell'ambito del servizio A2.3, si realizza l'analisi delle competenze (*Bilancio*), soprattutto di quelle spendibili nel mercato del lavoro e che si configurano come leva strategica per la crescita dell'occupabilità della persona. L'analisi e la raccolta delle competenze ha come esito un *Dossier delle evidenze* legate a esperienze professionali e/o personali che possono essere documentate con prodotti (progetti, report, pianificazioni, etc.) e documentazioni formali (contratti, dichiarazioni del datore di lavoro, etc).
Il Percorso finalizzato al ricollocamento prevede obbligatoriamente nel PAI, oltre ai servizi per la presa in carico (A.1):

- La realizzazione delle analisi delle competenze;
- Un numero di ore di formazione collettiva non superiore a 20 o individuale non superiore a 8.

Per quanto concerne la formazione a carattere generale, il percorso si sviluppa esclusivamente in riferimento alle seguenti aree tematiche di contenuto trasversale:

1. Alfabetizzazione linguistica (italiano per stranieri, inglese, tedesco, francese)
2. Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
3. Qualità
4. Comunicazione e relazione
5. Alfabetizzazione informatica

6. Organizzazione e Amministrazione
7. Contabilità

Le attività formative hanno una durata minima di 8 ore e possono coinvolgere da 1 (formazione individuale) a 15 partecipanti per singolo corso.
Il percorso formativo deve essere svolto nella sede del soggetto accreditato, non è ammessa la formazione in azienda e deve prevedere il rilascio di un'attestazione con la descrizione dei risultati di apprendimento acquisiti.

L'attività formativa per i beneficiari di mobilità in deroga è strettamente collegata al percorso di ricollocamento definito nel PAI, che deve promuovere una continuità nella pratica lavorativa prevedendo servizi per l'inserimento lavorativo.
Per i percorsi formativi a carattere generale è possibile adottare modalità specifiche per l'innovazione didattica, metodologica e organizzativa per la loro erogazione. Fatte salve le condizioni di registrazione e verifica dell'avanzamento fisico degli interventi è possibile adottare metodologie blended che integrino modalità di formazione a distanza (sincrona e asincrona) e d'aula e prevedano l'uso di tecnologie ICT e modalità organizzative che consentano la comunicazione sincrona tra docente, o tutor, e allievi.
I percorsi aziendali, alternativa ai percorsi individualizzati, sono percorsi di formazione finalizzati al rilancio produttivo e occupazionale a cui possono partecipare i lavoratori di aziende interessate da CIG in deroga e/o a piani di ricollocamento attraverso il potenziamento delle competenze individuali. Il progetto può avere carattere aziendale o interaziendale e deve essere rivolto ai lavoratori presenti nella domanda di CIG in deroga effettivamente sospesi.
Si tratta di azioni focalizzate sulla persona nominativamente individuata e indirizzata verso percorsi personalizzati di politica attiva.
I percorsi individualizzati sono organizzati per moduli, ovvero su segmenti auto consistenti che includono servizi al lavoro e attività formative.

Validazione dei percorsi
Le attività di formazione, sia individuali che aziendali, dovranno essere registrate sul portale dedicato della Regione Veneto. L'esito della registrazione è l'Attestazione di erogazione dei servizi.
Al termine dell'attività formativa dovrà essere rilasciato al destinatario l'*Attestazione dei risultati di apprendimento acquisiti* (RdA) espressi in termini di competenze, conoscenze e abilità, in coerenza con le indicazioni europee (EQF) e nazionali.
L'attestato prevede oltre ai dati anagrafici del lavoratore e ai riferimenti del progetto anche il titolo e la durata in ore ma soprattutto pone in evidenza i risultati di apprendimento acquisiti dal lavoratore previa verifica nell'ambito del precorso formativo.

5.7 Friuli Venezia Giulia

5.7.1 Impianto normativo e regolamentare

Il 20 dicembre 2011 la Regione FVG ha stipulato con le parti sociali una nuova intesa istituzionale regionale che estende anche al 2012 i criteri e le modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga adottati nel corso del 2011. L'intesa individua i beneficiari dei trattamenti, le tipologie contrattuali ammissibili, i periodi di concessione e le procedure necessarie.

Schema riepilogativo dei principali atti regionali riguardanti la concessione degli ammortizzatori in deroga:

DATA	ATTO
06/03/2009	Verbale di intesa istituzionale territoriale ai sensi degli articoli 2, comma 36, della legge 203/2008 (legge finanziaria 2008) e 19, comma 9, del decreto legge 185/2008, convertito con legge 2/2009,
27/03/2009	Intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2009
24/04/2009	D.g.r. 920/2009 - Estratto del documento "pianificazione periodica delle operazioni - Ppo - annualità 2009" relativo alla partecipazione del Fse alle misure anticrisi di cui all'accordo governo/regioni-pp.aa del 12 febbraio 2009
13/05/2009	Accordo Quadro di cui al punto 6 dell'accordo sottoscritto in data 29/04/09 tra il Ministero del lavoro e la Regione FVG relativo alla concessione degli ammortizzatori in deroga nel 2009, come modificato con gli accordi del 2 luglio e del 16 settembre
17/09/2009	D.g.r. n. 2073 del 17 settembre 2009 "Linee guida per la realizzazione e gestione di politiche attive del lavoro, finanziate dal FSE, a favore di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga in cassa integrazione e in mobilità. Linee di intervento n. 7, n. 8 e n. 17 del documento Pianificazione periodica delle operazioni - PPO - Annualità 2009"; Testo coordinato con le modifiche e integrazioni di cui al Decreto n. 3421/CULT.FP/2009 del 25 settembre 2009
11/12/2009	Intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2010, modificata in data 18 agosto 2010
17/08/2010	Decreto n. 3077/CULT.FP del 17/08/2010 recante modifiche alle Linee Guida del settembre 2009. (successivamente modificate con Decreto n. 3421/CULT.FP/2009 del 25 settembre 2009 e con Decreto 4146 del 4/11/2009)
07/09/2011	Intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2011
20/12/2011	Intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012

5.7.2 Platea soggettiva

Mobilità in Deroga - Lavoratori beneficiari

Lavoratori che tra 1/1/12 e 31/12/12 subiscono un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro ovvero si dimettano per giusta causa a condizione che:

- siano esclusi dal diritto di indennità di mobilità, di disoccupazione o altra tipologia di trattamento;
- abbiano maturato una anzianità aziendale di 12 mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato

Casi particolari sono previsti nel settore delle spedizioni e dell'autotrasporto.
Sono ammesse tutte le tipologie di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, compresi apprendisti, lavoro somministrato, soci di lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato.
Il trattamento viene concesso per un massimo 6 mesi (esteso fino a 12 mesi per procedure promosse dal Ministero del lavoro a favore di lavoratori dipendenti da datori con unità locali site in varie regioni fra cui FVG. Casi particolari sono previsti nel settore delle spedizioni e dell'autotrasporto.)

Cassa integrazione in deroga - lavoratori beneficiari

Lavoratori sospesi tra 1/1/12 e 31/12/12 a 0 ore o in riduzione dell'orario di lavoro verticale o orizzontale che:
non siano destinatari di trattamenti di integrazione salariale ovvero che
siano destinatari della sola integrazione salariale ordinaria o straordinaria della sola integrazione salariale.
In via eccezionale, lavoratori subordinati sospesi da imprese che, pur essendo destinatarie di integrazione salariale straordinaria, non possano ricorrervi in relazione alla singola causale di intervento.
La Cassa integrazione in deroga può essere autorizzata dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
Sono beneficiari tutti i lavoratori subordinati (compresi apprendisti, lavoratori a domicilio, lavoratori somministrati, soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato) con anzianità di almeno 90 gg da data richiesta trattamento.
La durata massima è di 1.038 ore totali per ciascun lavoratore (699 ore totali in caso di lavoratori part-time fino a 20 ore lavorative settimanali).
Sono previste alcune eccezioni:

- nel caso di CIG straordinaria per crisi aziendale, se non può essere richiesto al Min. Lav. il trattamento per il mancato decorso del periodo pari a 2/3 di quello relativo

alla precedente concessione o per il superamento del limite di durata complessiva di 36 mesi di CIG straordinaria nell'arco del quinquennio
- nel caso di CIG straordinaria per ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione se l'impresa non può richiedere il trattamento al Min. Lav. per il superamento del limite di durata complessiva di 36 mesi di CIG straordinaria nell'arco del quinquennio

Nei due casi di eccezione la durata massima è di 4 mesi.

5.7.3 Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

La competenza per la gestione degli interventi di politica attiva connessi agli ammortizzatori sociali in deroga è regionale. In particolare, sono coinvolte le due Direzioni Centrali *Istruzione, Formazione* e *Cultura* e *Lavoro, Università* e *Ricerca.*

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico: differenziazione della prima parte del percorso

La procedura per l'attivazione di interventi di politica attiva è differenziata in base al tipo di trattamento.

Nel caso della cassa integrazione, l'azienda definisce con le parti sociali un accordo da cui risulti la "programmazione" delle sospensioni. La programmazione definisce le ore di sospensione e le aree tematiche (nell'ambito dell'offerta formativa esistente) funzionali al fabbisogno del lavoratore, i dati del lavoratore vengono successivamente inseriti dal Servizio lavoro della regione in un database fornito dal settore formazione.

Il lavoratore sottoscrive la "disponibilità alla partecipazione ad attività di formazione/orientamento" vincolante per la fruizione del previsto contributo finanziario del FSE al sostegno al reddito, per un numero di ore pari almeno al 30% (ora 40%) dell'ammontare complessivo di ore di sospensione.

I lavoratori sospesi in CIG in deroga devono recarsi, entro 3 giorni dall'inizio della sospensione, presso uno degli enti di formazione accreditati e attuatori dell'offerta formativa, esibendo copia della dichiarazione di disponibilità ad accedere a percorsi di politica attiva e copia del verbale di accordo sindacale con allegata la programmazione delle sospensioni, per la partecipazione al modulo di orientamento e la scelta dei corsi di formazione coerenti con il programma formativo individuato.

Nel caso del trattamento di mobilità in deroga, il lavoratore, che in questo caso presenta esigenze di ricollocazione nel mercato del lavoro, viene preso in carico dal Centro per l'Impiego, presso il quale:

1. sottoscrive il Patto di Servizio e rilascia al Centro per l'impiego la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e/o a un percorso di politica attiva del lavoro;
2. definisce il Percorso di Azione Individuale (PAI), in cui sono riportate le misure di politica attiva a cui il lavoratore è chiamato a prendere parte,

3. usufruisce di servizi di orientamento ulteriori (per es. incontro domanda-offerta),
4. individua i corsi di formazione idonei al Piano definito, scegliendo gli enti accreditati presso i quali frequentarli.

Sulla base dei fabbisogni individuati il Centro per l'impiego contatta l'ente formativo individuato per l'erogazione di tale tipo di formazione per definire le modalità e i contenuti dell'intervento formativo.
A seguito delle modifiche introdotte ad agosto 2010 alle "*Linee guida per la realizzazione e gestione degli interventi di politica attiva*", successivamente alla definizione del PAI, anche al lavoratore in mobilità viene erogato, da parte degli enti di formazione aventi titolo, il "*Modulo introduttivo di informazione e accompagnamento*".

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti previsti

I servizi erogati dai Centri per l'impiego sono rivolti ai lavoratori in mobilità e consistono in:

1. Definizione del Piano di Azione Individuale (PAI). Le fasi previste per la definizione del P.A.I. prevedono la predisposizione dei seguenti prodotti finali:
   a. compilazione della scheda anagrafico - professionale a conclusione del primo colloquio;
   b. sottoscrizione del Patto di servizio;
   c. predisposizione del P.A.I. e sua sottoscrizione;
   d. aggiornamento del P.A.I.
2. Laboratori ricerca attiva lavoro, finalizzati a sostenere l'utente nella ricerca di lavoro. L'attività prevede il supporto al lavoratore nella formulazione della propria candidatura anche attraverso la compilazione di un curriculum professionale.
3. Incontro domanda - offerta, finalizzato a facilitare il lavoratore nell'incontro con i datori di lavoro che abbiano presentato richieste di personale coerenti con il proprio profilo professionale e con i vincoli dichiarati (selezione di candidature coerenti con le richieste di personale, verifica di disponibilità dei candidati, segnalazione della "rosa" di candidati ai datori di lavoro richiedenti).
4. Verifiche periodiche sull'andamento del P.A.I..

Le prestazioni sono dimostrate con prodotti finali la cui tracciabilità è comprovata da evidenze informatiche. I prodotti finali, oltre il Piano di Azione individuale, consistono in:

- compilazione del curriculum professionale in formato europeo per i laboratori di ricerca attiva di lavoro;
- vacancies registrate ed offerte al lavoratore con documentazione attestante la segnalazione del lavoratore al datore o ai datori di lavoro nel caso dell'incontro domanda-offerta;
- aggiornamento dei P.A.I. nel caso delle verifiche periodiche.

Gli interventi formativi

I servizi di formazione, erogati da enti di formazione e rivolti ai lavoratori in cassa integrazione e in mobilità, consistono in:

1. un modulo orientativo - Modulo introduttivo di informazione e accompagnamento - finalizzato a valutare le competenze possedute dai lavoratori e i potenziali fabbisogni formativi - della durata di 4 ore. Il modulo prevede una prima sessione della durata di 3 ore, di gruppo, di presentazione delle misure cui è possibile accedere e una seconda sessione, individuale, in cui sono individuati con il lavoratore i percorsi di formazione da attivare. Il lavoratore e l'ente di formazione, nell'ambito del modulo orientativo definiscono il percorso formativo in rispetto della "programmazione" definita dall'azienda. I contenuti della formazione devono essere coerenti con le indicazioni contenute nell'accordo sindacale allegato alla domanda di ammissione al trattamento.
2. attività formative per un numero di ore pari ad almeno 30% delle ore del periodo di sospensione al netto del modulo orientativo.
   Tali attività, che possono essere svolte anche presso enti di formazione diversi da quello presso cui è avvenuta l'erogazione del modulo orientativo, sono individuate nell'ambito dell'offerta derivante dal:
   - catalogo regionale della formazione permanente (CATALOGO 3);
   - catalogo regionale di formazione per l'apprendistato (CATALOGO 2)

   Il Catalogo 3 è strutturato in tre macro-aree tematiche, articolate in aree tematiche, secondo lo schema seguente:

Macro area tematica	Area tematica
Lingue	• Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Sloveno, Croato, Italiano
Informatica	• ECDL e office automation • Grafica e multimedia • Sviluppo software • Networking
Professionalizzante	• Gestione aziendale • Tecnologie industriali • Agroalimentare • Altri settori

Fonte: .....

I soggetti erogatori dei corsi previsti nell'ambito del Catalogo 3 sono enti di formazione accreditati.

Il Catalogo 2 è composto da corsi di formazione specialistica della durata di 4 ore (seminari sulla sicurezza), tra 20 e 40 ore e tra 41 e 80 ore ed è composto da prototipi

formativi che derivano dalla diversa combinazione di unità di competenze previste all'interno del Repertorio dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzante.
Nel complesso si tratta di circa 130 titoli suddivisi in 21 aree tematiche: legno e similari, albergazione - turismo, edilizia, ristorazione, servizi alla persona, altri servizi - lavanderia, tessile - abbigliamento, fabbricazione articoli di gomma e plastiche, lavorazione carta, lavorazione metalli non metalliferi, lavori d'ufficio, credito e finanza, impiantistica, agricoltura - allevamento -vivai, p. alimentari, commercio, riparazione autoveicoli, stampa - editoria, trasporti e logistica, gestione magazzino.
I corsi del Catalogo 2 sono realizzati da tre ATI composte da enti di formazione accreditati.

Azioni formative specifiche

Per i lavoratori trattati "in deroga" (sospesi o espulsi) sono previsti corsi professionalizzanti concepiti con l'obiettivo di supportare il lavoratore nel processo di rientro nel mercato del lavoro. In questo caso la durata va dalle 400 ore ai sei mesi.
Riguardano le seguenti tipologie:

Tipologia formativa	Durata
Qualificazione di base abbreviata	400 - 800 ore
Formazione permanente per gruppi omogenei	50 - 400 ore
Formazione imprenditoriale di base	50 - 200 ore
Formazione permanente con modalità individuali	40, 80, 120 ore
Work experience	da 240 ore (in max 2 mesi) a 720 ore (in max 6 mesi)

Fonte: .....

Le Work Experiences (WE), quale modalità di formazione specifica, prevedono:

a. un modulo di orientamento al ruolo, della durata massima di due giornate, in cui sono forniti all'allievo, oltre l'informativa sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, elementi utili ad inquadrarne la collocazione e le attività da svolgere
b. un tirocinio formativo;
c. una verifica finale dei risultati conseguiti, della durata di due ore, con il rilascio di un attestato di frequenza, realizzata dal coordinatore e/o dal tutor del soggetto attuatore e da un rappresentante della struttura ospitante.

Ogni WE prevede un impegno giornaliero massimo di 8 ore e non può realizzarsi presso l'impresa di appartenenza del lavoratore in cassa integrazione in deroga.

Per l'offerta formativa specifica sono state individuate, a seguito di avviso pubblico[10], quattro raggruppamenti di impresa, uno per ciascuna provincia:

1. Provincia di Gorizia: A.T.I. tra Comitato regionale dell'ENFAP Friuli Venezia Giulia e EN.A.I.P. Friuli Venezia Giulia
2. Provincia di Pordenone: A.T.I. tra I.A.L. Friuli Venezia Giulia e Opera Sacra Famiglia
3. Provincia di Trieste: A.T.I. tra IRES Friuli Venezia Giulia e Comitato regionale dell'ENFAP Friuli Venezia Giulia e Opera Villaggio del Fanciullo
4. Provincia di Udine: A.T.I. tra EN.A.I.P. Friuli Venezia Giulia e I.A.L. Friuli Venezia Giulia, IRES Friuli Venezia Giulia e Civiform

Nel caso del lavoratore in mobilità, i corsi sono definiti in stretto raccordo tra ATI individuata a livello provinciale e il Centro per l'impiego al quale il lavoratore si è rivolto.
Nel caso di attività formative ad hoc per lavoratori in cassa integrazione, possono presentare progetti soggetti pubblici o privati senza scopo di lucro e aventi tra i propri fini la formazione professionale.

Validazione dei percorsi

Con riferimento al Catalogo 3, i prototipi formativi corrispondono a tre indicatori (Entry, Work, Professional), funzionali al livello di competenze in uscita acquisibili.
Tutti i percorsi formativi realizzati nell'ambito del Catalogo 3 si concludono con una prova finale e con il rilascio di un attestato di frequenza.
I percorsi del Catalogo mirano anche a favorire processi di certificazione e riconoscimento delle competenze acquisite. In particolare:

- la partecipazione a percorsi formativi della macroarea "Lingue" - con esclusione della lingua "Croato" -, conformi ai livelli del Common European Framework of Reference for language Learning and Teaching, determina la possibilità di accesso alla certificazione riconosciuta dall'ALTE - Association of Language Testers in Europe;
- la partecipazione ai percorsi della macroarea "Informatica" permette l'accesso a esami di certificazione delle competenze, ove previsti.

Tuttavia, la partecipazione agli esami di certificazione delle competenze esula dall'azione sostenuta dal Catalogo e non corrisponde alla partecipazione alla prova finale prevista al termine di ogni iniziativa formativa realizzata all'interno del Catalogo.
Tutti i corsi del Catalogo 2 si concludono con una prova finale. Nell'ambito delle operazioni di offerta formativa ad hoc, la Qualificazione di base abbreviata è finalizzata al conseguimento di una qualifica di formazione professionale di livello 3, di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008. La figura professionale costituisce il titolo dell'operazione.

10. Le ATI sono state individuate con Decreto n°2595/CULT.FP del 10/07/2009.

5.8 Liguria

5.8.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

La durata della validità delle Disposizioni per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga previste nel bienno 2009-2010 è stata prorogata al primo semestre 2011, ai sensi della DGR 1694 del 29/12/2010.

Con DGR 208 del 25 febbraio 2011 la Regione Liguria ha approvato lo schema di Accordo quadro con le Parti Sociali e i Soggetti istituzionali interessati, siglato con le stesse il successivo 3 marzo. L'Accordo ribadisce la platea dei beneficiari e introduce alcune variazioni sulle procedure in tema di politiche attive del lavoro. In particolare vengono istituiti appositi "Sportelli Deroga" presso i Centri per l'Impiego per garantire ai beneficiari una protezione personalizzata, modulare e differenziata; sono maggiormente definite le procedure di presa in carico e di fruizione di percorsi di politica attiva; viene ampliato da 6 a 12 mesi il periodo massimo di integrazione salariale concedibile; viene maggiormente coinvolto il datore di lavoro nel processo; viene affidata a Italia Lavoro S.p.A. l'attività di monitoraggio fisico e finanziario.

A seguito della riconferma per gli anni 2011 e 2012, tramite Intesa tra Governo e Regioni del 20 aprile 2011, della strategia e delle modalità di finanziamento adottate per l'intervento a sostegno del reddito degli ammortizzatori in deroga, l'8 agosto del medesimo anno la Regione Liguria ha siglato un ulteriore Accordo con le Parti Economiche e Sociali e i Soggetti Istituzionali interessati approvato con DGR 1021 del 5 agosto 2011. L'Accordo proroga gli interventi a tutto il 2012 e prevede ulteriori modifiche procedurali migliorative, la più importante delle quali riguarda i tempi entro i quali i lavoratori in cassa in deroga devono prendere contatto con gli Sportelli Deroga delle Province. Tali tempi, definiti per tutti i lavoratori in tre giorni lavorativi dal momento in cui inizia la sospensione, superando le diverse definizioni (relative alle zero ore piuttosto che alla rotazione / riduzione) e le parziali esclusioni precedentemente in vigore.

Anni 2009-2010

- Protocollo di intesa del 10 febbraio 2009 tra Regione Liguria, Parti Economiche e Sociali Soggetti Istituzionali interessati "per l'utilizzo di trattamenti in deroga di cassa integrazione guadagni straordinaria, di mobilità e di disoccupazione speciale per le aziende operanti in qualsiasi settore produttivo situate nell'area territoriale ligure ai sensi dell'articolo 2, comma 36, della legge 22 dicembre 2008 n. 203"
- Accordo del 29 aprile 2009 tra Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e Regione Liguria
- Accordo quadro del 19 giugno 2009 tra Regione Liguria, Parti Economiche e Sociali Soggetti Istituzionali interessati, ai sensi dell'Intesa Stato - Regioni del 12 febbraio

2009 e del Protocollo sottoscritto in data 29 aprile 2009 tra il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e la Regione Liguria relativo alla concessione degli ammortizzatori in deroga nell'anno 2009

- DGR n° 835 del 19 giugno 2009 "Approvazione accordi quadro con le Parti Sociali per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e interventi di politica attiva del lavoro a seguito della crisi economica"
- DGR 896 del 3 luglio 2009 "Approvazione della Convenzione tra Regione Liguria e INPS sulle modalità gestionali ed i flussi informativi relativi degli ammortizzatori sociali in deroga"
- DGR 1068 del 31 luglio 2009, DGR 1736 del 11 dicembre 2009, DGR 1815 del 18 dicembre 2009 e DGR 311 del 9 gennaio 2010 "Approvazione delle disposizioni per l'applicazione dell'accordo quadro ai sensi dell'intesa Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga (d.g.r. 835/2009) per gli anni 2009 e 2010."
- DGR n° 1694 del 29 dicembre 2010 "Proroga al 30 giugno 2011 delle Disposizioni per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga approvate con dd.GG.RR. 1068/2009, 1736/2009, 1815/2009 e 311/2010"
- DGR 208 del 25 febbraio 2011 "Approvazione dello schema di Accordo Quadro tra Regione Liguria, Parti Economiche e Sociali e Soggetti Istituzionali per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga per il periodo 15 marzo/30 giugno 2011"
- DGR 261 del 11 marzo 2011 "Disposizioni per l'applicazione dell'Accordo Quadro di cui all'Intesa Stato/Regioni del 12 febbraio 2009 prorogata per il primo semestre 2011 per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga (d.G.R. 208/2011)"
- DGR 1021 del 5 agosto 2011 "Approvazione dello schema di Accordo Quadro ai sensi delle Intese Stato/Regioni del 12.2.2009 e del 20.4.2011 relative alla concessione degli ammortizzatori in deroga fino al 31 Dicembre 2012"
- DGR 1048 del 5 agosto 2011 "Disposizioni per l'applicazione dell'Accordo Quadro ai sensi delle Intese Stato/Regioni del 12.2.2009 e del 20.4.2011 per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga fino al 31 Dicembre 2012"
- DGR 1328 del 4 novembre 2011 e DGR d.G.R. n. 1362 del 15 novembre 2011 "Approvazione dello schema di Accordo per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga limitatamente alle aree regionali colpite dall'alluvione del 25 novembre 2011, ai sensi delle Intese Stato-Regioni del 12.02.09 e del 20.04.11"
- DGR 1352 del 11 novembre 2011 "Approvazione dello schema di Accordo per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga limitatamente alle aree regionali colpite dall'alluvione del 4 novembre 2011, ai sensi delle Intese Stato-Regioni del 12.02.09 e del 20.04.11".

5.8.2 Platea soggettiva

Sono beneficiari degli interventi tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato, compresi gli apprendisti e i somministrati ai sensi dell'articolo 19, comma 8 del decreto legge 185/2009, ammessi ai trattamenti di CIG o di mobilità, in deroga a quelli previsti dalla vigente normativa nazionale e aventi residenza o domicilio sul territorio regionale. Le imprese che, per caratteristiche e numero di licenziamenti rientrano nell'ambito di applicazione della legge 223/1991 (più di 15 dipendenti e almeno 5 licenziamenti), possono accedere al trattamento previo avviamento delle procedure previste dalla medesima legge.

Tabella 5.23 **Trattamenti di cassa integrazione in deroga**

Tipologie di destinatari	Aziende aventi sedi lavorative ubicate sul territorio regionale e in possesso dei seguenti requisiti: • imprese di tutti i settori in condizioni di crisi aziendale o occupazionale; • imprese in condizioni di non poter usufruire degli ammortizzatori sociali secondo quanto disposto dalla normativa vigente (L. 223/1991); • imprese che hanno esaurito gli strumenti ordinari o la cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale anche in deroga alla normativa vigente (L. 223/1991). • imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali.
Lavoratori beneficiari	Tutti i lavoratori subordinati aventi residenza o domicilio sul territorio regionale, in possesso di un'anzianità aziendale pari ad almeno 90 giorni, che sono invitati a prendere contatto con lo Sportello Deroga del Centro per l'Impiego territorialmente competente entro tre giorni lavorativi dall'inizio della prima sospensione per ciascun decreto attuativo di CIG in deroga.
Durata	La durata massima dei trattamenti di CIG in deroga è fissata dall'Accordo Quadro fino ad un massimo di dodici mesi per lavoratore, proseguibili a seguito di verifica dell'effettiva disponibilità finanziaria, comunque entro il 31/12/2012.

Fonte: Accordo Quadro Regionale sugli Ammortizzatori Sociali in Deroga per gli anni 2011-2012 del 01/08/2011

Tabella 5.24 **Indennità di mobilità in deroga**

Tipologia di destinatari	L'Indennità di mobilità in deroga è destinata ai lavoratori che abbiano subito un licenziamento collettivo oppure individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività, a condizione che siano esclusi dal diritto di indennità di mobilità o siano in condizione di esaurimento delle tutele previste dalle norme vigenti, e che il rapporto di lavoro sia cessato da non più di 68 giorni.
Tipologia contrattuali	Tutte le tipologie di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, compresi gli apprendisti, i somministrati e i soci lavoratori di cooperative.
Requisiti richiesti	L'indennità di mobilità in deroga è riconosciuto ai lavoratori in possesso di almeno 12 mesi di anzianità aziendale, di cui 6 mesi di lavoro effettivamente prestato, che abbiano subito un licenziamento collettivo, plurimo ovvero individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, che non abbiano diritto all'indennità di mobilità ai sensi della legge n. 223/1991. Il trattamento è concesso a condizione che i lavoratori abbiano preso contatto con lo Sportello Deroga del Centro per l'Impiego territorialmente competente entro tre giorni lavorativi dal momento in cui inizia la corresponsione dell'indennità.
Durata	L'indennità è erogata per 12 mesi, proseguibili - a seguito di verifica dell'effettiva disponibilità finanziaria - per un solo ulteriore periodo della durata massima di dodici mesi. I lavoratori apprendisti possono beneficiare dei trattamenti di mobilità in deroga subordinatamente all'esaurimento del periodo di tutela di cui alla disposizione di legge 185/2008, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento degli enti bilaterali, il predetto periodo di tutela si considera esaurito e i lavoratori possono accedere direttamente al trattamento in deroga. Per i lavoratori a tempo determinato il trattamento può essere concesso fino alla data di scadenza contrattuale.

Fonte: Accordo Quadro Regionale sugli Ammortizzatori Sociali in Deroga per gli anni 2011-2012 del 01/08/2011

5.8.3 Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

La politica di intervento messa in atto dalla Regione Liguria prevede la messa a disposizione, in favore dei lavoratori destinatari, di una pluralità di misure formative, di orientamento e di accompagnamento, in base ad una articolazione a livello di singole Province. In particolare, la Regione ha promosso, al fine di garantire una strategia organica che tenga conto delle specificità territoriali e delle esigenze dei lavoratori di una protezione personalizzata, la creazione di un apposito servizio, denominato"Sportello Deroga", presso ogni Centro per l'Impiego pubblico. Come confermato dall'Accordo tra Regione, Soggetti istituzionali interessate e Parti Sociali del 1 agosto 2011, l'architettura del sistema così stabilisce i ruoli dei tre attori istituzionali coinvolti nell'erogazione dei servizi per i lavoratori in cassa integrazione in deroga e in mobilità:

- la Regione presidia, attraverso accordi con INPS e Parti Sociali, le regole di erogazione delle politiche passive, e stabilisce gli standard minimi degli interventi di politica attiva previsti (durata, frequenza minima e articolazione temporale degli ammortizzatori in deroga); inoltre, di concerto con le Province e le Parti Sociali promuove la realizzazione di specifici progetti e percorsi di reinserimento lavorativo in relazione a particolari situazioni di crisi aziendale o per territori definiti. Dal 15 marzo 2011 la Regione ha predisposto sul proprio Sistema Informatico il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie On Line, presso il quale i datori di lavoro devono obbligatoriamente inviare le comunicazioni sulle sospensioni dei lavoratori in CIG in deroga;
- le Province organizzano presso ogni Centro per l'Impiego pubblico[11] un apposito servizio dedicato, denominato "Sportello Deroga", al fine di offrire ai lavoratori in modo modulare e differenziato rispetto alle specifiche situazioni personali il più ampio ventaglio possibile degli strumenti disponibili, costituendosi come punto di riferimento costante lungo tutto il periodo di svolgimento degli interventi di politica attiva. Hanno inoltre la competenza territoriale per la strutturazione dell'offerta formativa per i destinatari di politiche attive coinvolti nella crisi; nel caso della Provincia di Genova, ad esempio, ciò avviene anche attraverso la messa a disposizione del "Catalogo di moduli formativi a voucher", su cui l'Amministrazione vanta una pluriennale esperienza. Alle Province spettano infine gli adempimenti e le comunicazioni riguardanti la decadenza del trattamento di sostegno al reddito e la relativa comunicazione all'INPS ed informazione alla Regione;
- i Centri per l'impiego, titolari della gestione degli interventi di politica attiva, attraverso gli "Sportelli Deroga" aprono e chiudono il rapporto con il beneficiario, definiscono il patto di servizio e identificano il bisogno del beneficiario individuandone i percorsi più idonei al caso. I Centri possono avvalersi di soggetti erogatori esterni per i diversi interventi previsti.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

I lavoratori percettori degli ammortizzatori sociali in deroga vengono contattati dai rispettivi Sportelli Deroga dei Centri per l'Impiego territorialmente competenti ai fini dell'avvio degli interventi di politica attiva. Nel caso in cui non siano stati ancora convocati o qualora non abbiano diritto all'inserimento nella lista di mobilità, i lavoratori hanno l'obbligo di prendere contatto con lo Sportello Deroga territorialmente competente secondo le modalità definite da ciascuna Provincia e comunque entro tre giorni lavorativi dal momento in cui inizia la corresponsione dell'indennità di mobilità. Il

11. In totale, la Regione Liguria dispone di 15 Centri per l'Impiego: 7 nella Provincia di Genova, 3 nella Provincia di Savona, 3 nella Provincia di Imperia, 2 nella Provincia di La Spezia. Le Province di Genova e Imperia dispongono inoltre di uno sportello specificamente dedicato al collocamento disabili.

medesimo obbligo è previsto per i beneficiari di cassa integrazione in deroga. I Servizi al Lavoro delle Province concordano con i datori di lavoro e con i diretti interessati i fabbisogni formativi, in modo da poter supportare l'accrescimento o l'acquisizione di nuove competenze certificabili e spendibili o di agevolare la ricerca di una nuova occupazione. L'accesso al percorso si configura come il momento fondamentale che prelude alla costruzione del percorso modulare di ricostruzione/potenziamento delle competenze. Si prevede la sottoscrizione di un patto di servizio attraverso cui si definiscono gli impegni reciproci delle parti e il Piano di Azione Individuale, contenente le specifiche del percorso concordato dal lavoratore con l'operatore dello Sportello Deroga.
Presso gli Sportelli Deroga la presa in carico avviene con il primo incontro di accoglienza, nel corso del quale viene analizzata la condizione del lavoratore, viene fatta una prima valutazione dei fabbisogni, viene successivamente sottoscritto il Piano Individuale di Azione e il patto di servizio, determinando l'ingresso del lavoratore in un percorso integrato di ricostruzione/potenziamento delle competenze oppure il suo ingresso in un percorso strutturato di orientamento presso il CPI. I lavoratori disabili possono scegliere e concordare se proseguire il percorso integrato con il supporto dei CPI o tramite il supporto dei Servizi specialistici di Orientamento e Mediazione al lavoro dell'Ufficio Inclusione Pubblici o privati.
In generale, i lavoratori sono avviati ad azioni personalizzate di: a) aggiornamento delle competenze, in relazione alle esigenze professionali attuali o potenziali dei settori produttivi, per i lavoratori sospesi con possibilità di rientro in azienda; b) riqualificazione e ricollocazione, anche attraverso azioni di miglioramento e adeguamento delle competenze possedute, per i lavoratori licenziati o sospesi senza possibilità di rientro in azienda.
La fruizione dei servizi è comunque legata all'appartenenza a specifiche tipologie cui sono ricondotti i destinatari degli interventi, ovvero:

- Tipologia I): lavoratori in CIG in deroga per periodi di brevissima durata fino a 5 giorni lavorativi;
- Tipologia II): lavoratori in CIG in deroga per periodi di breve durata fino a 15 giorni lavorativi;
- Tipologia III): lavoratori in CIG in deroga per periodi superiori a 15 giorni lavorativi per i quali è previsto il rientro nell'azienda di appartenenza;
- Tipologia IV): lavoratori posti in mobilità o in CIG in deroga per periodi superiori a 15 giorni lavorativi per cessazione dell'attività o per procedure concorsuali con cessazione dell'esercizio dell'impresa per i quali non è quindi previsto il rientro nell'azienda di appartenenza.

L'importo di cui beneficia il lavoratore per l'intervento di politica del lavoro deve avere un valore complessivo pari o superiore al 40% dell'importo complessivo ricevuto a titolo di indennità di partecipazione.

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti previsti

Il percorso a favore dei lavoratori percettori di cassa integrazione o in mobilità in deroga si articola in un iniziale incontro orientativo di accoglienza (individuale o collettivo) e un successivo Progetto integrato. Il primo prevede una serie di azioni quali l'accoglienza dei lavoratori, l'illustrazione dei diritti e doveri del beneficiario, l'articolazione e la modalità di fruizione dei percorsi offerti, la strutturazione e le modalità di funzionamento dell'offerta formativa. Il Progetto integrato è finalizzato alla realizzazione delle misure necessarie al rientro al lavoro o alla ricollocazione e può essere articolato nelle seguenti fasi:

1. predisposizione del portafoglio professionale e analisi delle competenze;
2. supporto e attivazione nella ricerca del lavoro;
3. erogazione di servizi specialistici di politica del lavoro se rilevate esigenze che necessitano di ulteriore approfondimento (work-experiences, voucher formativi, avvio di impresa, orientamento e mediazione al lavoro per disabili, ecc.);
4. promozione dei curricula presso le aziende e incrocio domanda/offerta di lavoro;
5. azioni di collocamento mirato nel caso di lavoratori disabili appartenenti alla tipologia IV;
6. accompagnamento, monitoraggio e verifica degli esiti.

Relativamente al punto 3 è necessario specificare che le attività formative sono erogate da Enti accreditati operanti sul territorio. Nel caso della Provincia di Genova l'accesso alle attività di formazione è stato facilitato dalla messa a disposizione del *Catalogo di Moduli Formativi a Voucher* annualmente predisposto dall'Amministrazione. Si tratta di una proposta strutturata di formazione, realizzata con il cofinanziamento del FSE (P.O. Obiettivo CRO, 2007-2013, Assi I e II) e con altri fondi nazionali (L.236/93, L.53/00, Fondi Provinciali), che si integra con le Disposizioni per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga. Il catalogo è suddiviso in aree tematiche, articolate in brevi moduli formativi, di durata variabile da un minimo di 4 ore ad un massimo di 100 ore, finalizzati sia a fornire competenze di base sia a favorire il completamento e l'aggiornamento delle competenze professionali dei lavoratori, programmati secondo differenti livelli di approfondimento (livello base, intermedio e avanzato).
È comunque possibile accedere anche a *corsi individuati su libero mercato*, così come a *percorsi individuali di autoformazione*, su differenti tematiche, costituiti da moduli delle durata di 10 o di 20 ore erogati dai Centri per l'Impiego e da svolgersi presso enti di formazione appositamente convenzionati con l'Amministrazione provinciale.
Le Work Experience prevedono la stipula di un contratto formativo fra l'azienda ospitante, il lavoratore inserito e la Provincia promotrice e rappresentano momenti di formazione in azienda durante i quali è possibile acquisire nuove competenze certificabili e spendibili nella ricerca di un'occupazione. Non rappresentano un rapporto di lavoro e, di conseguenza, non vincolano le aziende ospitanti all'assunzione al termine

dell'esperienza formativa. Il tutor aziendale e il tutor formativo svolgono l'attività di monitoraggio dell'esperienza formativa e devono intervenire in tutte le situazioni che richiedano una mediazione.
Le Work Experience possono avere durata variabile da uno a sei mesi e possono essere attivate sia con orario part time sia full time.
Relativamente all'avvio di Impresa, si prevede l'erogazione di servizi di tutoraggio per la fase di accesso, accompagnamento e monitoraggio ai servizi per l'avvio di attività imprenditoriali. La Provincia di Genova prevede inoltre la disponibilità di servizi (contenuti in un apposito "Catalogo di servizi pre e post avvio di impresa"), accessibili individualmente a mezzo voucher, che consistono in consulenze individualizzate e di gruppo, seminari tematici ed elaborazione di business plan.

Validazione dei percorsi

Al termine dei percorsi i partecipanti acquisiscono un certificato di partecipazione alle attività formative previste nel proprio percorso.

5.9 Emilia-Romagna

5.9.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011/2012

Con *l'Accordo del Governo con le Regioni del 16 dicembre 2010* sono state stabilite le risorse statali da assegnare alle regioni, prorogando gli interventi fino al 30 giugno 2011.

Il *23 dicembre 2010*, è stato siglato *l'Accordo della Regione Emilia Romagna con le parti sociali* per dare continuità agli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2011.

Il 21 febbraio 2011, acquisito il parere favorevole da parte del "Tavolo tecnico di monitoraggio", è stata emanata contestualmente la *DGR n. 223/2011* che fa decorrere il *Patto regionale per attraversare la crisi* e quindi i trattamenti in deroga utilizzati nel biennio precedente anche per il 2011.

Dopo *l'Intesa nazionale tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano del 20 aprile 2011*, in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per gli anni 2011/2012, la Regione Emilia Romagna riattiva il *Piano delle politiche attive del lavoro per attraversare la crisi* (DGR n.1124/2009) per l'anno 2011 attraverso la *DGR n. 567 del 27/04/2011* e in questa delibera annuncia che, con un successivo atto, avrebbe recepito il finanziamento nazionale e quindi riattivato le politiche attive sospese (dal gennaio 2011) di cui ai dispositivi approvati con le deliberazioni nn.12/2011 e 302/2011[12] e ad attivare le procedure di evidenza pubblica per dare attuazione agli obiettivi di cui alle azioni C) e D)[13].

Nel *Comitato di Sorveglianza del FSE del 16 giugno 2011* la Regione propone di riprogrammare le risorse del POR 2007/13 e approva la modifica al riparto finanziario per asse al fine di innalzare la dotazione dell'Asse I[14] - Adattabilità e dell'Asse II[15] - Occupabilità per far fronte a quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 e per tutte le misure anticrisi.

Sul finire del 2011 la Regione ha inteso superare il "*Il patto per attraversare la crisi*" del 2009 attraverso la sottoscrizione di un nuovo accordo con le Parti sociali "*Il Patto per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*" fra la Regione Emilia-Romagna, l'UPI, l'ANCI, l'UNCEM e la Lega Autonomie regionali, Unioncamere, le Associazioni Imprenditoriali e le

---

12. Nel 2011 attraverso le procedure di valutazione e con le deliberazioni n. 12/2011 e n. 302/2011 la Regione ha rispettivamente approvato il Catalogo regionale di percorsi di aggiornamento/specializzazione e ha inoltre aggiornato e integrato il Catalogo regionale dell'offerta formativa a qualifica.
13. Le azioni come da piano delle politiche attive del 2009 fanno riferimento soprattutto a piani formativi aziendali e in particolare: C) formazione e accompagnamento per le imprese e i sistemi di imprese (avvisi pubblici e *just in time*); D - formazione e accompagnamento dei lavoratori al ruolo imprenditoriale (avvisi pubblici).
14. L'Asse adattabilità per tutta la programmazione 2007/13 prevedeva € 165.330.474 e così viene aumentato a € 192.330.474.
15. Sull'Asse occupabilità dai € 377.437.373 si è passati a € 402.837.373.

Organizzazioni Sindacali regionali, ABI e il Forum del Terzo Settore del 1 dicembre 2011. In coerenza con questo patto territoriale la Regione Emilia Romagna il 20 dicembre 2011 firma *l'Accordo Regionale* per prorogare gli ammortizzatori sociali in deroga nel 2012, poi approvato con le disposizioni regionali per l'attuazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012 (DGR n. 64 del 23 gennaio 2012). Questa DGR n. 64/2012, così come scritto nell'Accordo, ha aggiornato i criteri per l'autorizzazione al ricorso della CIG deroga e inoltre si sono individuati i limiti di utilizzo massimo dei trattamenti in deroga nell'arco dell'intero quadriennio 2009/2012.
L'ultimo provvedimento regionale, al tempo in cui si scrive, che in qualche modo interessa l'attuazione dell'Accordo Stato Regioni del febbraio 2009, riguarda l'atto di modifica della programmazione regionale delle risorse per il sistema formativo e per il lavoro e in particolare l'"*Integrazione Accordo tra Regione Emilia Romagna e Province di cui alla delibera di giunta regionale n.532/2011*" (DGR n. 105 del 6 febbraio del 2012). Quest'ultimo atto recepisce le proposte di rimodulazione finanziaria del POR proposte dal Comitato di Sorveglianza del 2011 e approvate dalla Commissione Europea e ne delibera l'integrazione finanziaria nella programmazione triennale (2011/2013)[16].

5.9.2 Platea soggettiva

Di seguito si presentano i soggetti ammissibili per accedere ai trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria o Straordinaria e di Mobilità in deroga:

1. i lavoratori e le lavoratrici dipendenti che non accedono agli ammortizzatori sociali stabiliti dalla legislazione nazionale e rientranti in queste tipologie:
   - Assunti con contratto subordinato a tempo determinato o indeterminato, anche lavoratori/rici a domicilio,
   - apprendisti,
   - Contratti di lavoro in somministrazione in missione presso l'impresa utilizzatrice che attiva procedure per l'accesso agli ammortizzatori sociali,
   - Contratti di lavoro subordinato soci di cooperative o assunti da datori di lavoro privati non imprenditori,
2. i lavoratori e le lavoratrici che hanno già usufruito degli ammortizzatori ordinari.

Per accedere ai trattamenti in deroga i lavoratori/rici devono avere i seguenti requisiti soggettivi:

16. L'Amministrazione in base a due leggi regionali in materia di lavoro (L.R. 17/2005) e di formazione (L.R. 12/2003) è chiamata a programmare le risorse in accordo con le Province e nel 2011 ha deliberato l'*Accordo fra Regione e Province dell'Emilia-Romagna per il coordinamento della programmazione 2011/2013 per il sistema formativo e per il lavoro* attraverso la DGR n. 532 del 18 aprile 2011. La Commissione UE con la decisione C(2011)7957 del 10/11/2011 ha approvato la proposta del Comitato di Sorveglianza di riprogrammazione delle risorse del POR per il Fse.

- in caso di richiesta di CIG almeno 90 giorni di anzianità presso il datore di lavoro che ha avviato la sospensione,
- in caso di richiesta di Mobilità, i lavoratori/rici devono avere almeno 12 mesi di anzianità presso l'impresa che ha proceduto al licenziamento, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato.

Questi lavoratori devono svolgere attività lavorativa in Emilia-Romagna o presso una unità produttiva dislocata sul territorio regionale.
Non possono accedere ai trattamenti in deroga i lavoratori e le lavoratrici sospesi prima del 1 gennaio 2009 o, per la Mobilità, iscritti alle liste prima di tale data.
I datori di lavoro che aderiscono ad Enti bilaterali, che abbiano sottoscritto convenzione con l'INPS, potranno fare domanda di accesso alla CIG in deroga solamente al termine del trattamento integrativo da parte dell'Ente bilaterale. Vengono comunque esaminate le richieste prima dell'attivazione del trattamento integrativo a carico degli stessi Enti bilaterali.
Le prestazioni di sostegno del reddito in deroga sono garantite per l'intero anno 2012, terminando però inderogabilmente al 31 dicembre 2012.

Limiti di fruizione della CIG in deroga

I limiti di fruizione dei trattamenti di CIG in deroga decorrono dal 1° gennaio 2012, a prescindere dalla concessione di trattamenti nel corso del triennio 2009/2011. Dal 1° marzo 2012 non saranno concessi trattamenti in deroga ai datori di lavoro che, nell'arco dell'intero quadriennio 2009-2012, abbiano avuto accesso ai medesimi per un periodo superiore a trentasei mesi, sospendendo continuativamente dal lavoro tutti i dipendenti a zero ore.

Limiti di fruizione della mobilità in deroga

I lavoratori che, al termine della CIG straordinaria in deroga oppure per la cessazione dell'attività dell'azienda, nel 2012 dovessero risultare in esubero, possono beneficiare dei trattamenti di mobilità in deroga per le mensilità rimanenti del 2012.
I lavoratori in esubero nel corso del 2011, già beneficiari di trattamenti di mobilità in deroga, che al termine del periodo si trovano in stato di disoccupazione, sono autorizzati a beneficiare nuovamente della mobilità in deroga fino al 31 dicembre 2012.
I trattamenti di mobilità sono attribuiti anche ai lavoratori dimissionari per giusta causa, alle medesime condizioni. In caso di assunzione di lavoratori che godono di tali trattamenti, spetta al datore di lavoro un incentivo pari al trattamento in deroga non goduto dai medesimi.
I datori di lavoro dovranno comunicare, a conclusione del primo periodo di utilizzo dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga, nel corso del 2012, il reale utilizzo in termini di ore complessive. L'obbligo di comunicazione dovrà essere adempiuto dal

1° marzo 2012[17], per via telematica attraverso il sistema SARE[18]: solo il suo rispetto consentirà la concessione della proroga dei trattamenti in deroga, per ulteriori periodi del 2012.

Anno 2010

- Accordo del Governo con le Regioni del 16 dicembre 2010.
- Accordo della Regione Emilia Romagna con le parti sociali del 23 dicembre 2010.
- Accordo della Regione Emilia Romagna con le parti sociali del 16 luglio 2010.
- Intesa della Regione Emilia Romagna con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 maggio 2010.
- Intesa della Regione Emilia Romagna con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 febbraio 2010.
- DGR del 26 luglio 2010, n. 1159/2010, modifiche alla DGR n. 692 del 18 maggio 2009.

5.9.3 Il modello regionale adottato

La Regione ha, attraverso suoi atti, definito le strategie generali e gli aspetti operativi. Ha indicato le procedure da seguire, ha definito le tipologie di intervento e controlla gli stati di avanzamento. La governance degli interventi è in capo alla Regione che procede mediante accordi allargati, non sulla base di rapporti gerarchici, ma individuando collaborazioni e forme di integrazione attraverso la sussidiarietà orizzontale e verticale. Un Gruppo tecnico di emanazione della Commissione Regionale Tripartita e del Comitato di Coordinamento Interistituzionale (così come previsto dal Piano delle politiche attive) formula le proposte per l'adozione degli atti deliberativi curando il monitoraggio costante dell'attuazione.

Le delibere regionali assegnano all'Assessore alle attività produttive competente per crisi e ristrutturazione e all'Assessore al lavoro competente per le politiche attive del lavoro lo svolgimento coordinato delle azioni. Inoltre individuano il Servizio Lavoro della Direzione Generale "Cultura Formazione Lavoro" per la gestione tecnica degli adempimenti, compresa la concessione, nei limiti delle risorse finanziarie assegnate alle Regione, dei trattamenti in deroga richiesti.

In coerenza con i Patti sottoscritti con le parti sociali la Regione si è impegnata nel primo periodo (2009-2011) con "*Il Patto per superare la crisi*" ad evitare l'espulsione

17. I presente obbligo sussiste anche per i datori che hanno presentato domanda di concessione nei mesi di gennaio e febbraio 2012.

18. È il sistema informatico che tutti i datori di lavoro pubblici e privati, le agenzie di somministrazione ed i soggetti abilitati, devono utilizzare per l'invio on line dei dati relativi alle assunzioni, trasformazioni, cessazioni e variazioni di rapporti di lavoro ai Centri per l'Impiego, assolvendo in tal modo gli obblighi di comunicazione. Il Sistema SARE provvede a smistare le comunicazioni sia al polo del Servizio provinciale competente in ambito regionale, sia al Sistema informatico nazionale che cura l'invio delle informazioni agli altri Enti coinvolti (INAIL, INPS, Direzioni Regionali e Provinciali del lavoro, Prefettura-UTG).

dei lavoratori dalle aziende attraverso una pluralità di misure di sostegno alle imprese, ai lavoratori e alle famiglie: attraverso un supporto finanziario (accesso al credito, contributi all'assunzione, anticipazione del sostegno al reddito, ammortizzatori in deroga, ecc.); dal punto di vista fiscale (esenzione dal ticket sanitario); con il sostegno alla conciliazione (voucher per asili nido; incentivi per famiglie monogenitoriali); obbligatorietà a fruire di misure di politica attiva anche per il lavoro autonomo (formazione e orientamento). Con il patto del dicembre 2011 "*Il Patto per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*" la strategia regionale cambia: prosegue nelle misure che stanno consentendo di superare e contrastare la crisi, ma allo stesso tempo vuole dare impulso ad una nuova stagione di crescita e sviluppo della società emiliano romagnola secondo le seguenti direttrici principali:

- *Legalità* - norme regionali più stringenti anche sugli appalti e in diversi settori produttivi.
- *Relazioni industriali* - Valorizzazione anche della contrattazione collettiva di secondo livello dando seguito all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 siglato a settembre.
- *Giovani e lavoro* - L'attivazione per l'anno 2012 di una misura di agevolazione finanziaria alle imprese che assumeranno con contratto a tempo indeterminato i giovani, compresi gli apprendisti, nel limite dei fondi previsti per il lavoro giovanile. Ma anche per la trasformazione del contratto o per l'assunzione di coloro che esauriscono l'indennità di mobilità.
- *Donne e mercato del lavoro* - La politica per l'occupazione femminile attraverso l'integrazione di azioni di formazione con quelle di inserimento nel mercato del lavoro e inoltre sostegno finanziario e formativo anche per l'avvio di attività autonome e di nuove imprese.

Nello specifico dal 1 gennaio 2011 fino al 1 settembre 2011 sono rimaste sospese le attività di presa in carico dei lavoratori destinatari di ammortizzatori in deroga e di avvio alle misure di politica attiva presso i Centri per l'Impiego provinciali (CIP) e i lavoratori destinatari di ammortizzatori in deroga non avevano l'obbligo di presentarsi ai Centri per l'Impiego. In sostanza in quel periodo non vigeva più la condizionalità della fruizione di una politica attiva a fronte del sostegno al reddito, né tantomeno dei servizi erogati da parte dei Servizi pubblici per l'impiego. Dopo il 1 settembre 2011 è tornata l'obbligatorietà, ma della sola "presa in carico" da parte del Servizio per l'Impiego, sulla base di quelle prestazioni che le Province hanno stabilito come obbligatorie, mentre le misure formative sono diventate una libera scelta del singolo in relazione all'offerta disponibile sui cataloghi regionali. Tali decisioni sono determinate dalla mancata erogazione della quota di finanziamento nazionale (60%) come da Intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 20 aprile del 2011.

I soggetti istituzionali coinvolti

Al centro delle operazioni ci sono, come ovvio, i Servizi per l'Impiego (di competenza provinciale), soggetti competenti nei rapporti con l'utenza e nella raccolta dei dati elementari fondamentali per il controllo e il monitoraggio regionale.
Le Province emiliane e romagnole svolgono da molti anni un ruolo importante, ed anche in quest'occasione la Regione, all'interno del Piano delle politiche attive, assegna loro un ruolo significativo, affidando la programmazione degli interventi di *formazione e accompagnamento rivolta ai lavoratori e alle imprese per rispondere tempestivamente a situazioni di crisi aziendali/settoriali locali*.
Inoltre, le amministrazioni provinciali hanno stipulato intese ed accordi a livello territoriale con l'intento di potenziare ed indirizzare gli strumenti di sostegno dei lavoratori e delle imprese colpite dalla crisi, emanando avvisi pubblici incentrati su interventi di politica attiva non strettamente collegati all'Accordo Stato-Regioni ma in integrazione e in suo sostegno. Talvolta sono organizzate già da tempo con dei cataloghi provinciali di offerta formativa.
Come già esplicitato dal 1 gennaio 2011 fino al 1 settembre 2011 sono rimaste sospese le attività di presa in carico e le misure formative rivolte ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga. In quel periodo non vigeva più la condizionalità della fruizione di una politica attiva a fronte del sostegno al reddito. Con una comunicazione ai Servizi per l'Impiego la Regione informa che i lavoratori beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga, a seguito di accordi sottoscritti in sede aziendale, a decorrere dal 1 settembre 2011, si devono recare presso i Centri per l'Impiego per la relativa "presa in carico" finalizzata all'erogazione dei servizi e per seguire il processo evidenziato dalle modalità di integrazione tra politica attiva e passiva come da precedente deliberazione n. 1769/2009.

I servizi offerti dai CIP e dai soggetti accreditati

Dopo il periodo di sospensione dell'erogazione delle misure di politica attiva, dal 1 settembre 2011 per i lavoratori beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (CIG ordinaria, straordinaria e mobilità) è tornata l'obbligatorietà di recarsi presso i Centri per l'Impiego per la relativa "presa in carico" finalizzata all'erogazione dei seguenti servizi:

- erogazione di informazioni,
- accesso ai servizi,
- colloqui orientativi individuali o di gruppo,
- consulenza orientativa,
- seminari-laboratori per la ricerca attiva del lavoro,
- attivazione di tirocini formativi di orientamento professionale di inserimento lavorativo,
- percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro/ricollocazione,
- accesso all'intermediazione,
- incontro domanda-offerta,

- iscrizione alle liste di mobilità (solo in caso di licenziamento),
- colloquio di verifica.

La DGR n. 1124 del 27/07/2009 dettaglia le tipologie di servizio che i CIP sono chiamati a fornire su tutto il territorio regionale per queste tipologie di destinatari[19].

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

Tutti i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga devono contattare, anche telefonicamente, i Centri per l'impiego provinciali di riferimento rispetto alla loro domiciliazione entro sette giorni di calendario dalla data d'inizio della sospensione di cui all'accordo aziendale. I lavoratori coinvolti vengono informati dalle aziende di appartenenza e dalle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro. È il datore di lavoro a far firmare i lavoratori, per presa visione, il materiale informativo standardizzato della Regione. Dopo il primo contatto con i CIP, questi ultimi comunicheranno ai lavoratori la data fissata per la convocazione. Ai lavoratori che non contattano i Centri per l'impiego, viene inviata una comunicazione (sms) con indicazione della data di convocazione. Per ciò che concerne le misure di politica attiva allo stato attuale vi è una configurazione delle prestazioni obbligatorie fornite dai CIP, stabilita a livello provinciale e talvolta in relazione alle tipologie di destinatari o di ammortizzatore sociale fruito.

I servizi vengono erogati dai Centri per l'Impiego pubblici, in diversi casi in collaborazione con soggetti privati convenzionati con il Centro stesso (sulla base di appositi capitolati d'oneri) per la fornitura di tipologie di servizio specifiche. I soggetti privati sono iscritti ad un apposito Albo e autorizzati e accreditati dal Ministero del Lavoro o dalla Regione. A riguardo è importante precisare che la collaborazione pubblico-privato mediante la fornitura di servizi presso la struttura pubblica del CIP è una modalità utilizzata da diverse province emiliano-romagnole, ma non da tutte. Alcune di loro hanno avviato le procedure di stabilizzazione degli operatori, in questo modo internalizzando diversi dei servizi erogati. Allo stato attuale la fruizione di un servizio ulteriore a quelli obbligatori forniti dal CIP e/o un percorso formativo tra quelli eleggibili dal Piano delle politiche attive costituiscono una libera scelta del singolo lavoratore/rice.

Nel Piano di politiche attive del lavoro (Allegato 1 alla Deliberazione n. 1124/2009) vengono definite quattro grandi direttrici di intervento:

A. formazione e accompagnamento, rivolta a lavoratori interessati da ammortizzatori sociali e ai collaboratori a progetto.

19. Sul finire dello stesso anno la Regione ha varato la DGR n. 1988 del 14 dicembre 2009 "Definizione delle prestazioni, standard e indicatori dei servizi per l'impiego ai sensi dell'art. 34 della L.R. del 1° agosto 2005, n. 17" appunto quali prestazioni, standard in termini anche di durata e costi a cui si dovranno attenere per ogni prestazione tutti i Servizi per l'Impiego pubblici e accreditati dalla Regione a partire dal 1 gennaio 2010.

B. formazione e accompagnamento, rivolta ai lavoratori e alle imprese per rispondere tempestivamente a situazioni di crisi aziendali/settoriali locali.
C. formazione e accompagnamento per le imprese e i sistemi di imprese.
D. formazione e accompagnamento dei lavoratori al ruolo imprenditoriale.

Le attività di cui ai punti A, C e D sono di competenza della Regione, quelle di cui al punto B sono gestite dalle Amministrazioni Provinciali.
Per quanto riguarda le iniziative formative offerte sul territorio regionale per cui è previsto un accesso individuale con il supporto dei Centri per l'Impiego hanno le seguenti caratteristiche (cataloghi dell'offerta formativa):

- il finanziamento di opportunità di aggiornamento e specializzazione (percorsi di breve durata - circa 40 ore);
- il finanziamento per l'accesso a percorsi individuali per la qualificazione, riqualificazione e riconversione professionale, collegati al Sistema delle Qualifiche Regionali, di durata compresa tra le 50 e le 300 ore

L'ultimo provvedimento adottato dalla Regione approva e quindi organizza l'offerta formativa a qualifica sul catalogo regionale e in particolare riguarda la Determinazione n. 3360 del 15 marzo 2012 l'Approvazione dell'aggiornamento del catalogo regionale dell'offerta formativa a qualifica, di cui alla DGR n.302/2011, in attuazione della DGR n.1134/2011, allegato 1) - 4° provvedimento.

5.10 Toscana

5.10.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

Con l'*Accordo Quadro Stato - Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011-2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 Febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 Aprile 2009*. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 Dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente, ad eccezione dell'incremento del cofinanziamento regionale FSE dal 30% al 40% e del rafforzamento della sinergia fra i diversi organismi e fondi, pubblici e privati, comunitari, nazionali e regionali attivabili, valorizzando il ruolo degli organismi bilaterali e dei fondi interprofessionali.

La Regione ha recepito l'accordo Stato-Regioni del 20 aprile 2011 con l'Accordo Quadro Regione Toscana e Parti Sociali del 22 aprile 2011 ed ha emanato la D.G.R. n. 303 del 26/04/2011 (modificata dalla DGR 357/2011) relativamente all'"Approvazione delle Linee Guida per l'erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga per la Toscana - Biennio 2011-2012". Nelle suddette Linee Guida si individuano i beneficiari, la durata del trattamento e le procedure da seguire per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga.

In data 16 settembre 2011 la Regione ha sottoscritto un nuovo accordo con le Parti Sociali che prevede la possibilità, per le imprese in fallimento non rientranti nel regime di CIG straordinaria, di richiedere in un'unica soluzione 12 mesi di CIG in deroga. A tale accordo ha fatto seguito la DGR 801/2011.

Le DGR 825/2011 e 831/2011 hanno recepito le indicazioni del Ministero del Lavoro circa la necessità di erogare gli ammortizzatori sociali in deroga con la sola modalità del pagamento diretto, e pertanto si è proceduto con la prima delibera a modificare la Convenzione INPS-Regione Toscana, e con la seconda a modificare le Linee Guida già approvate con la DGR 303/2011.

La DGR 319/2011, a seguito dell'incremento del cofinanziamento regionale FSE dal 30% al 40%, ha modificato la struttura delle azioni di formazione per i lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga introducendo l'obbligo, per tutti i lavoratori, di effettuare, oltre alla "prima informazione" anche quanto necessario per il rilascio del "libretto formativo".

5.10.2 Platea soggettiva

Per quanto la CIG in deroga, le aziende e i lavoratori beneficiari sono:

Aziende tipologia A

Aziende di qualsiasi settore operanti in Toscana per cui non è prevista la corresponsione di ammortizzatori sociali dalla normativa ordinaria (cassa integrazione guadagni

ordinaria, straordinaria e misure di integrazione salariale destinate a specifici settori) - tipologia A di cui all'*Accordo Quadro del 16/09/2011*.

Aziende tipologia B

Aziende di qualsiasi settore operanti in Toscana per cui sono previsti ammortizzatori sociali dalla normativa a regime (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e misure di integrazione salariale destinate a specifici settori) e che non possono più usufruire di tali ammortizzatori o non possono più accedervi - tipologia B di cui all'*Accordo Quadro del 16/09/2011*.

CIG in deroga - Lavoratori beneficiari

I lavoratori subordinati con anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso l'azienda richiedente, aventi la qualifica di:

a. operai (equiparati - intermedi)
b. impiegati
c. quadri.

Con riferimento ai lavoratori con contratto di apprendista, l'integrazione salariale in deroga è utilizzabile anche in parallelo agli strumenti ordinari, come precisato dalla risposta ad interpello n. 52/2009 del Ministero del Lavoro.

Mobilità in Deroga - Lavoratori beneficiari

Lavoratori apprendisti licenziati che sono esclusi dal trattamento di cui all'art. 19, commi 1, lettera c), 1-bis, 1-ter della Legge 2/2009
Lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità ex lege 223/91, o di disoccupazione ordinaria che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso del 2011/2012 e che maturino il requisito pensionistico nei dodici mesi successivi, ovvero i lavoratori che abbiano già esaurito tutti gli ammortizzatori sociali nel biennio 2011-2012, dipendenti da imprese cessate e per le quali sono in corso progetti di reindustrializzazione
I lavoratori subordinati ivi compresi i lavoratori con contratti a tempo determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione, licenziati o cessati nel corso del 2011/2012, che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, siano esclusi dal trattamento di mobilità ex lege 223/91 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria.
I requisiti prevedono che:

1. i lavoratori devono essere iscritti allo stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente e domiciliati in Toscana
2. i lavoratori di cui ai punti A) e C) devono essere stati interessati nel periodo dal 1.1.2011 al 31.12.2012 da licenziamento (ad eccezione dei licenziamenti per giusta causa) o da cessazione del rapporto di lavoro ivi incluse le dimissioni giusta causa con esclusione delle dimissioni volontarie;

3. i lavoratori di cui ai punti A) e C) non devono beneficiare dei trattamenti di cui all'art. 7 della Legge 223/91 o dell'indennità di disoccupazione ordinaria; oppure nel caso di lavoratori di cui al punto B), l'esaurimento del trattamento di mobilità L. 223/91 e/o di disoccupazione ordinaria non deve essere antecedente al 01/01/2011;
4. i lavoratori di cui ai punti A), B), e C) devono aver maturato presso l'impresa che ha effettuato il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità, con un rapporto di carattere continuativo, fatta eccezione per i lavoratori somministrati che possono aver maturato una anzianità aziendale di almeno 12 mesi anche come somma di più missioni con più aziende utilizzatrici all'interno di uno stesso contratto di somministrazione;
5. i lavoratori di cui al punto C) devono aver maturato inoltre un'anzianità lavorativa complessiva con qualunque tipologia di contratto subordinato o parasubordinato non inferiore ai 36 mesi (inclusi i 12 mesi del precedente requisito);
6. nel caso di lavoratori di cui al punto B) prossimi alla pensione, gli stessi devono maturare il requisito pensionistico come di seguito specificato:
   a. lavoratori per i quali, al termine della mobilità ordinaria o della disoccupazione ordinaria, pur avendo maturato i requisiti, anagrafico e contributivo, la decorrenza effettiva della pensione è prevista dopo 12 o 18 mesi dal raggiungimento di tali requisiti per effetto della finestra mobile prevista dalla legge.
   b. lavoratori che maturano i requisiti, anagrafico e contributivo, per il diritto alla pensione nei 12 mesi successivi al termine della mobilità ordinaria o della disoccupazione ordinaria.
7. i lavoratori di cui ai punti A), B) e C) non devono aver richiesto e ottenuto la concessione di analogo trattamento di mobilità in deroga da una Regione diversa dalla Toscana.

Biennio 2009-2010

Delibera G. R. n. 112 del 8/02/2010 - DGR 663/2009, DGR 959/2009 e DGR 1094/2009: Linee Guida ammortizzatori sociali -modifiche

Accordo quadro Regione Toscana - Parti Sociali del 28 gennaio 2010 *per l'erogazione della CIG in deroga*

Delibera G. R. n. 1094 del 30/11/2009 - DGR 663/2009 e 959/2009: Linee Guida relative agli ammortizzatori sociali in deroga. Ulteriori modifiche

Accordo quadro Regione Toscana - Parti Sociali del 23 novembre 2009 *per l'erogazione della CIG in deroga*

Delibera G. R. n. 959 del 26/10/2009 - DGR 663/2009 Ammortizzatori sociali in deroga: approvazione Linee Guida - modifica Linee Guida

Delibera G. R. n. 663 del 27/07/2009 - Ammortizzatori Sociali in deroga: approvazione Linee Guida

Delibera G. R. n. 614 del 13/07/2009 - Gestione domande ammortizzatori sociali in deroga - procedura online.
Accordo quadro Regione Toscana - Parti Sociali del 30 aprile 2009 *per l'erogazione della CIG in deroga*

5.10.3 Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

La politica di intervento adottata dalla Regione Toscana a contrasto della crisi è, nel complesso, caratterizzata dall'integrazione di molteplici strumenti, resi operativi attraverso la condivisione, a livello micro-territoriale, tra le parti coinvolte (in particolare, Province, PPSS, Fondi Paritetici Interprofessionali).
Tale modello è reso possibile in virtù del decentramento delle competenze alle Province. Tale delega viene pienamente attuata per la gestione e l'attivazione di politiche attive o in alcuni casi integrate.
In termini operativi il decentramento comporta una suddivisione delle competenze. In particolare le prime "Linee guida per l'attuazione del programma di interventi anti-crisi POR FSE 2007-2013 Regione Toscana"[20] definiscono, l'architettura del sistema, ove vengono stabiliti i ruoli degli attori istituzionali coinvolti per l'erogazione dei servizi rivolti sia ai lavoratori in cassa integrazione in deroga, sia in mobilità in deroga:

- la Regione, oltre al ruolo di presiedere attraverso gli accordi con INPS e con le Parti Sociali le regole di erogazione delle politiche passive, stabilisce gli standard minimi degli interventi di politica attiva previsti[21];
- le Province che realizzano gli interventi sulla base dello standard minimo regionale e di fatto li progettano e pianificano in relazione alle condizioni di crisi dei territori. Tra le altre funzioni è, quindi, di competenza provinciale la strutturazione dell'offerta formativa per i destinatari di politiche attive coinvolti nella crisi. Alcune province, inoltre, hanno attivato organismi di coordinamento per la gestione delle misure anticrisi. Le Province, attraverso i Centri per l'Impiego (CPI), gestiscono gli interventi previsti. Nello specifico questi sono titolari della gestione degli interventi di politica attiva, secondo un modello di accompagnamento personalizzato. In particolare definiscono il Piano di Azione Individuale (PAI) e ne seguono l'effettuazione fino alla chiusura delle azioni previste, In questo ambito identificano il bisogno del beneficiario, individuandone i percorsi più idonei al caso. I Centri possono avvalersi di soggetti erogatori esterni per i diversi interventi previsti.

20. L'architettura organizzativa riportata fa riferimento alla DGR 569 del 29 giugno 2009 e alla successiva DGR 319/2011.
21. Gli standard minimi identificano quali percorsi formativi e di politica attiva possano essere realizzati in relazione alla durata degli ammortizzatori sociali in deroga.

A partire dalla fine del 2010, il modello ha visto una modifica, seppure in via sperimentale, per quanto concerne l'erogazione di servizi per il lavoro (propriamente informativi e di orientamento). La Regione, infatti, ha conferito la possibilità di estendere i servizi informativi erogati dalla rete Prometeo, nata a servizio dei lavoratori con contratti "atipici", anche ai lavoratori in cassa integrazione in deroga e in mobilità in deroga. La rete, finanziata da risorse pubbliche FSE, si avvale di circa 56 sportelli dislocati in tutto i territori provinciali ed è gestita dalle tre rappresentanze sindacali, CGIL, CISL, UIL, con il supporto delle rispettive agenzie di riferimento (Enfap, IAL, Smile). Nell'accordo tra Regione e Sindacati viene previsto che la rete Prometeo sia attivata attraverso accordi territoriali tra singole Province e Sindacati. In tali accordi sono stati stabiliti aspetti legati alla durata della sperimentazione, la data di avvio (in prevalenza avvenuto tra la fine del 2010 e i primi mesi del 2011) e la tipologia di servizi informativi di primo livello che gli sportelli possono erogare. La rete Prometeo non è da considerarsi sostitutiva ai CPI, a questi, infatti, spetta comunque il compito del primo incontro con i lavoratori e la definizione e sottoscrizione del PAI. La rete Prometeo ha assunto dunque una funzione integrativa solo per alcuni servizi al lavoro e per alcune iniziative brevi di formazione. A titolo di esempio la rete Prometeo della Provincia di Massa ha previsto servizi di informazione strutturata, informazione orientativa di gruppo, attività seminariali sulle politiche del lavoro e percorsi di formazione su competenze di base.
L'esperienza, attiva in tutte le province toscane, è stata prorogata anche nel 2012. Nel periodo 2010-2011 gli sportelli Prometeo hanno erogato i servizi a 11.387 percettori di ammortizzatori sociali in deroga (CIG e Mobilità): nel solo 2011 sono sati ben 10291 sui 15.733 gestiti complessivamente dagli sportelli Prometeo.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

Nel complesso, i *lavoratori in* CIG in deroga sono tenuti a presentarsi presso i CPI di competenza territoriale entro 48 ore dall'inizio dell'effettiva sospensione/riduzione dell'orario di lavoro, e viene definito una Piano di azione individuale sulla base della durata della sospensione: al di sotto dei 15 giorni non è prevista alcuna attività formativa, ma solo interventi di supporto di primo livello e di secondo livello. I Centri per l'impiego definiscono il *PAI* e identificano il bisogno del beneficiario individuando i percorsi più idonei al caso secondo un modello di accompagnamento personalizzato che prevede anche l'erogazione di servizi a catalogo, quindi precedentemente accreditati mediante avviso pubblico a livello generalmente provinciale. Gli interventi, dunque, hanno natura modulare, ossia vengono definiti di volta in volta a livello individuale in funzione della durata del periodo di CIG in deroga e al profilo socio-professionale del lavoratore.
La Regione, in relazione all'ultima Intesa Stato-Regione dell'aprile 2011 e della conseguente incremento del cofinanziamento a carico delle Regioni dal 30% al 40%, prevede come intervento di politica attiva, obbligatorio a partire dal 1 maggio 2011, il rilascio

del *libretto formativo* oltre agli altri servizi di politica attiva erogati in funzione della durata del periodo di sospensione dal lavoro. Per quanto riguarda i *lavoratori in mobilità in deroga*, vale il percorso di presa in carico per le politiche attive previsto per i lavoratori in CIG in deroga, con la sottoscrizione del PAI. Ciò che cambiano sono i tempi e le procedure di presentazione della domanda. In particolare i lavoratori devono recarsi presso i Centri per l'Impiego per la compilazione delle domande di richiesta del sostegno al reddito entro 30 giorni dal licenziamento/cessazione, o, nel caso dei lavoratori di cui al punto B dei soggetti destinatari, entro 30 giorni dalla fine dell'ammortizzatore sociale precedente.

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti previsti

Per quanto riguarda la *tipologia di interventi*, definite nelle Linee guida, vengono identificate quattro macrotipologie caratterizzate da differenti finalità, durata e costo:

- *interventi formativi*, come percorsi in FAD, percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza), percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione, problem solving, time management, ecc.), percorsi di occupabilità e tecniche di ricerca del lavoro, percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali - brevissimi -, percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali - brevi-, percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali - medio lunghi.
- *interventi di accompagnamento*, come sevizi di prima informazione, consulenza orientativa (di primo e secondo livello), informazione strutturata e formazione orientativa di gruppo, azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale, preselezione e selezione;
- *work based* come, ad esempio, tirocini;
- *interventi* concertati come formazione aziendale mirata attraverso voucher aziendali.

Tutti gli interventi previsti nei Piani di azione individuale sono erogati da soggetti accreditati.

Le forme gestionali che possono a tal fine essere impiegate sono le seguenti:

- la gestione diretta degli interventi di accompagnamento da parte dei CPI, soprattutto per gli interventi di servizio legati alla prima informazione, ai colloqui di orientamento di diverso livello e alle consulenze legate all'inserimento nel mercato del lavoro;
- il voucher-carte Individual Learning Account (ILA)[22] per finanziare interventi formativi ed eventualmente servizi di accompagnamento e supporto. I voucher possono essere spesi all'interno di cataloghi per l'offerta formativa già disponibili;

22. Si rammenta che la Regione Toscana è stata la prima in Italia a sperimentare su base provinciale il modello ILA: il dispositivo ha consentito la costruzione di un percorso qualificante e/o professionalizzante basata sull'erogazione di corsi/iniziative di formazione a disoccupati (90% del target coinvolto).

- gli appalti finalizzati ad acquisire servizi aggiuntivi nei CPI per l'erogazione degli interventi di accompagnamento, secondo un modello di integrazione tra pubblico e privato decentrato sul territorio;
- le chiamate di progetti o avvisi a sportello per la concessione di contributi in relazione a esigenze formative concordate nell'ambito di accordi locali e che non è possibile soddisfare con le offerte formative a catalogo, e per interventi work-based.

Inoltre, al fine di rendere rapida ed efficiente la fruizione di politiche attive, la Regione si avvale di dispositivi dell'offerta formativa già attivati e consolidati attraverso finanziamenti ordinari di formazione (FSE, Legge 236/53, Legge 53/00), come ad esempio, è il caso del portale TRIO che consente l'accesso a moduli di formazione a distanza (FAD). Tale dispositivo viene previsto soprattutto per i destinatari di durata breve o media della CIG in deroga (per lavoratori in CIG in deroga da 16 a 60 giorni), ma moduli di FAD vengono presi in considerazione anche per lavoratori in CIG in deroga prevista per oltre 120 giorni. In quest'ultimo caso oltre alla prima informazione, alla consulenza orientativa e alla FAD, si prevede la partecipazione a diversi moduli formativi corsuali, finalizzati anche all'acquisizione di attestati di qualifica, e l'attivazione di dispositivi work-based, come, ad esempio, tirocini e stage.
Tra gli strumenti utilizzati vi è, anche, il Catalogo Regionale dell'Offerta Formativa Personalizzata[23] che contiene percorsi rivolti all'acquisizioni di qualifiche e di specializzazione per adulti. I percorsi sono resi accessibili attraverso il sistema dei voucher. Alcune province orientano i beneficiari di ammortizzatori in deroga a utilizzare il Catalogo, anche se non appositamente strutturato o aggiornato per la situazione contingente di crisi. Al suo interno, infatti, sono previste le seguenti macrotipologie di percorso: di prima qualificazione, percorsi di sviluppo tecnico professionale, percorsi di prima alfabetizzazione per adulti, percorsi di approfondimento tecnico professionale, percorsi aggiornamento tecnici-professionale.
Il dettaglio delle caratteristiche degli interventi di politica attiva (per la formazione e il lavoro) appositamente previsti per i beneficiari di CIG straordinaria in deroga è riportato nella tabella seguente. I CPI erogano i servizi tenendo, dunque, presente la tipologia di destinatari in relazione alla durata del periodo Ammortizzatori Sociali in deroga.

23. Il catalogo è previsto dalla D.G.R. n. 930 del 10.12.2007 e dalla D.G.R. n. 1044 del 09/12/2008.

Tabella 5.25 **Interventi standard di politiche attive previsti**

TIPOLOGIA DI DESTINATARI	TIPOLOGIA DI INTERVENTO PREVISTA
LAVORATORI BENEFICIARI AA. SS. IN DEROGA FINO A 15 GIORNI	• Prima informazione • Rilascio libretto formativo • Consulenza orientativa (di primo livello) • Consulenza orientativa (di secondo livello)
LAVORATORI BENEFICIARI AA. SS. IN DEROGA DA 16 A 30 GIORNI	• Prima informazione • Rilascio libretto formativo • Consulenza orientativa (di primo livello) • Consulenza orientativa (di secondo livello) • Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo • Percorsi in FAD • Percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza)
LAVORATORI BENEFICIARI AA. SS. IN DEROGA DA 31 A 60 GIORNI	• Prima informazione • Rilascio libretto formativo • Consulenza orientativa (di primo livello) • Consulenza orientativa (di secondo livello) • Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo • Azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale • Percorsi in FAD • Percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza) • Percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione, problem solving, time management, ecc.) • Percorsi di Occupabilità e tecniche di ricerca del lavoro • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVISSIMI (Dichiarazione degli apprendimenti)
LAVORATORI BENEFICIARI AA. SS. IN DEROGA DA 61 A 120 GIORNI	• Prima informazione • Rilascio libretto formativo • Consulenza orientativa (di primo livello) • Consulenza orientativa (di secondo livello) • Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo • Azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale • Pre-selezione e selezione • Percorsi in FAD • Percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza) • Percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione, problem solving, time management, ecc.) • Percorsi di occupabilità e tecniche di ricerca del lavoro • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVISSIMI (Dichiarazione degli apprendimenti) • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVI (Certificato di competenze) • Tirocinio • Altra forma di intervento work based

›››

segue
Tabella 5.25

TIPOLOGIA DI DESTINATARI	TIPOLOGIA DI INTERVENTO PREVISTA
LAVORATORI BENEFICIARI AA. SS. IN DEROGA OLTRE 120 GIORNI	• Prima informazione • Rilascio libretto formativo • Consulenza orientativa (di primo livello) • Consulenza orientativa (di secondo livello) • Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo • Azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale • Pre-selezione e selezione • Percorsi in FAD • Percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza) • Percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione, problem solving, time management, ecc.) • Percorsi di occupabilità e tecniche di ricerca del lavoro • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVISSIMI (Dichiarazione degli apprendimenti) • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVI (Certificato di competenze) • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali MEDIO-LUNGHI (Attestato di qualifica) • Tirocinio • Altra forma di intervento work based

Fonte: Regione Toscana - Linee guida Delibera 319/2011

Validazione dei percorsi

In questo ambito La DGR 319/2011 stabilisce che "i percorsi formativi a carattere professionalizzante possono fare riferimento esplicito agli standard professionali previsti nel Repertorio Regionale delle Figure Professionali a livello di figure professionali (riferimento per il conseguimento del certificato di qualifica), unità di competenza (riferimento per il conseguimento del certificato di competenze) o singole conoscenze o capacità (riferimento per il conseguimento della dichiarazione di apprendimenti). Laddove il Repertorio Regionale delle Figure Professionali non contenga alcun riferimento alla competenza professionale che si intende formare, è fatta salva la possibilità di proporre l'intervento formativo purché progettato in modo da esplicitare gli obiettivi di apprendimento in termini di competenze professionali secondo il formato in uso nel Repertorio Regionale delle Figure Professionali".

La specificità del livello provinciale

Come già accennato, le Province dispongono di una serie di modelli operativi e strumenti di attivazione di servizi per le politiche attive. Alcuni di essi sono anche attivabili attraverso appalti specifici in relazione alle contingenze della crisi economica sui territori. In particolare, in caso di mancata disponibilità di una offerta adeguata a catalogo, le

Province suppliscono soprattutto per la formazione più tecnico-specialistica, attraverso l'attivazione di iniziative di formazione a sportello attivate attraverso bando a cui possono partecipare anche le imprese per i lavoratori in cassa integrazione in deroga. Di seguito, a titolo esemplificativo, si riporta l'iniziativa attivata dalla Provincia di Arezzo:

- la Provincia per la formazione specialistica ha operato richiedendo su mercato percorsi di formazione specialistica. Nel febbraio 2010 ha emanato un Avviso con procedura a sportello per l'assegnazione di voucher individuali esclusivamente per lavoratori in cassa integrazione guadagni in deroga. Si tratta di uno strumento creato ad hoc[24] per assicurare la presenza costante nel territorio provinciale di una offerta formativa strutturata per il target specifico voucher sono finalizzati all'acquisizione e all'aggiornamento delle competenze base e trasversali. Le risorse sono a valere sull'FSE (290.000 euro a valere sull'asse 2 del POR Ob CRO 2007/2013).

24. Si veda il precedente provvedimento (Deter. Diret 888/FL del 19/11/2009), con il quale si invitava il mercato a presentare offerta per il catalogo formativo rivolto a lavoratori in cassa integrazione guadagni in deroga.

5.11 Umbria

5.11.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

Con gli Accordi tra Regione Umbria e parti sociali, siglati il 15 dicembre 2010 e il 15 dicembre 2011, vengono concordati gli aspetti generali per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga e per l'erogazione delle relative politiche attive, rispettivamente per gli anni 2011 e 2012.

Nell'accordo più recente le parti, prendendo atto del perdurare della crisi, concordano sulla necessità di garantire anche per il 2012 un periodo di protezione attraverso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga al fine di limitare quanto più possibile la perdita di posti di lavoro.

Nella medesima giornata del 15 dicembre 2011 viene anche sottoscritto uno specifico accordo regionale relativo alla concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga a favore dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro agricoli e dalle cooperative agricole interessati da processi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione non rientranti nel campo di applicazione degli articoli 1 e 21 della L. n. 223/1991, secondo la previsione dell'accordo tra Ministero del Lavoro e parti sociali del 3/06/2008.

Al fine di dare piena attuazione a tali accordi e garantire la piena operatività del Programma regionale anticrisi, la Giunta regionale ha adottato l'"Accordo sugli ammortizzatori sociali in deroga anno 2012 e indirizzi per l'intensificazione delle politiche attive destinate ai lavoratori beneficiari" (D.G.R. 1717/2011) riguardante, tra l'altro gli adempimenti posti in capo alle Province in merito all'erogazione delle politiche attive del lavoro, attività svolta con il supporto e l'affiancamento di Sviluppumbria SpA.

Al fine di ampliare i soggetti in grado di offrire supporto nell'erogazione degli interventi di politica attiva ed intercettare così il maggior numero possibile di lavoratori, anche quelli con sospensioni di brevissima durata, con una precedente deliberazione[25] la Giunta regionale aveva infatti affidato a Sviluppumbria S.p.A[26]. il compito di affiancare i centri per l'impiego nell'intercettazione dei lavoratori e nell'erogazione di una prima politica di natura non formativa.

La "Guida all'utilizzo degli ammortizzatori in deroga - Anno 2012", predisposta dal Servizio politiche attive del lavoro della Regione Umbria e disponibile on line sintetizza

25. D.G.R. 1327/2011 "Prime misure di accelerazione dell'attuazione del Programma degli interventi per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e la gestione delle politiche attive del lavoro in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e P.A. del 12.02.2009, adottato con DGR n. 1560/2009 e parziale modifica della stessa - Affidamento a Sviluppumbria SpA di servizio di supporto".

26. Sviluppumbria SpA è la "Società Regionale per lo Sviluppo Economico dell'Umbria, trasformata con L.R.27.01.2009, n.1 in Società a capitale interamente pubblico a prevalente partecipazione regionale, operante ai sensi della vigente normativa, "*in house providing*" della Regione e degli altri Soci pubblici.

ed attualizza gli elementi principali del processo di gestione degli ammortizzatori in deroga per l'annualità 2012.

5.11.2 Platea soggettiva

a. CIG in deroga

Sono beneficiari del trattamento di CIG in deroga i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti in tutti i settori produttivi, esclusi quello domestico e della pubblica amministrazione, non aventi accesso ad alcun ammortizzatore ordinario o che abbiano esaurito il trattamento previsto dagli strumenti ordinari. In particolare, possono beneficiare della CIG in deroga tutti i lavoratori subordinati, a tempo indeterminato o determinato, gli apprendisti, inclusi quelli in forza ad imprese che usufruiscono degli ammortizzatori ordinari, i lavoratori somministrati, i lavoratori a domicilio, i soci lavoratori subordinati di cooperative, in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla normativa vigente alla data di richiesta del trattamento, cioè che abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso lo stesso datore di lavoro di almeno novanta giorni, anche non continuativi, negli ultimi 24 mesi.
Il trattamento viene concesso per sei mesi (pari a 1040 ore pro capite), anche non continuativi, nell'arco dell'anno 2012.

b. CIG in deroga settore agricolo

Per il settore agricolo il trattamento può essere erogato, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e fino ad esaurimento delle risorse di cui al D.I. 43900 del 18/07/2008, ai dipendenti e soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, operai, impiegati, intermedi, quadri e avventizi, a tempo determinato o indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, per un periodo, anche non continuativo, non superiore a 180 giornate, intendendosi il computo a giornate e non a settimane, eventualmente prorogabile. L'integrazione salariale viene concessa solo nel caso di sospensioni dal lavoro e non nel caso di riduzione di orario. Nell'anno 2012 l'istituto sarebbe stato attivato solo in presenza di una comunicazione ministeriale circa la disponibilità di risorse residue, per il 2012 è stata però rilevata la non disponibilità di risorse finanziarie per l'attivazione di questo istituto specifico, per cui anche le imprese agricole ad oggi possono ricorrere alla CIG in deroga di cui al punto a.

c. Mobilità in deroga

La mobilità in deroga può essere concessa a lavoratori ex dipendenti di datori di lavoro - con esclusione del lavoro domestico e della pubblica amministrazione - di ogni settore produttivo che si trovino in stato di disoccupazione a seguito di licenziamento o di cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, apprendistato, contratto di somministrazione, come socio lavoratore subordinato di cooperativa, lavoro a domicilio e che non possano beneficiari degli ammortizzatori ordinari connessi

allo stato di disoccupazione. Il lavoratore deve avere una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione derivanti da ferie, festività e infortuni.
Il trattamento viene concesso per sei mesi, con scadenza anche oltre il 31/12/2012.

Riferimenti relativi al biennio 2010-2011

- Accordi bilaterali in materia di Fondo Sociale Europeo sottoscritti tra Ministero del Lavoro, della Salute e Politiche Sociali e Regione Umbria in data 16 aprile 2009; 11 marzo 2010; 10 novembre 2010;
- Accordi sottoscritti in sede locale con le parti sociali in data 23 marzo 2009, 14 maggio 2009, 24 luglio 2009, 2 novembre 2009, 28 dicembre 2009, 29 giugno 2010, 15 dicembre 2010, 15 dicembre 2011;
- Convenzione sottoscritta tra INPS e Regione Umbria in data 10 luglio 2009 per regolare l'erogazione della parte di sostegno al reddito posta a carico della regione;
- Decreti interministeriali di attribuzione di risorse alla regione Umbria per gli ammortizzatori sociali in deroga n. 46449/2009 (€ 10 ml), n. 52401/2010 (€ 20 ml) e n. 56223/2010 (€ 50 ml);
- DGR n. 1560 del 9/11/2009 di approvazione del "Programma degli interventi per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e la gestione delle politiche attive del lavoro in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e Province autonome del 12.02.2009";
- D.G.R. n. 186 del 08/02/2010 avente ad oggetto "D.G.R. n. 1946 del 23.12.2009. Approvazione definitiva del Documento denominato Programma operativo regionale Fondo Sociale Europeo 2007-2013, Obiettivo 2 Competitività regionale ed occupazione (Decisione Commissione Europea C(2007)5498 del 8-IX-2007). Indirizzi per l'attuazione degli interventi, biennio 2010-2011. Precisazioni e rettifica tabelle finanziarie";
- D.G.R. n. 479 del 16/05/2011 "POR Umbria FSE 2007-2013. Disposizioni modificative ed integrative alla D.G.R. dell'8 febbraio 2010, n. 186;
- D.G.R. n. 645 del 20/06/2011 "POR Umbria FSE 2007-2013. Estensione all'anno 2012 degli indirizzi per l'attuazione degli interventi biennio 2010-2011 di cui alla D.G.R. n. 1946 del 23.12.2009 e s.m.i."
- D.G.R. 1327/2011 "Prime misure di accelerazione dell'attuazione del Programma degli interventi per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e la gestione delle politiche attive del lavoro in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e P.A. del 12.02.2009, adottato con DGR n. 1560/2009 e parziale modifica della stessa - Affidamento a Sviluppumbria SpA di servizio di supporto";
- D.G.R. n. 1717 del 29/12/2011 "Accordo sugli ammortizzatori sociali in deroga anno 2012 e indirizzi per l'intensificazione delle politiche attive destinate ai lavoratori beneficiari."

- Deliberazione del Consiglio Regionale n. 72 del 5/07/2011 "Piano triennale 2011/2013 per le politiche del lavoro - art. 3 della legge regionale 25/11/1998, n. 41 e successive modificazioni ed integrazioni";
- D.G.R. n. 837 del 26/07/2011 "Piano operativo delle politiche per la crescita e l'occupazione - Sezione 2: Programma annuale regionale per gli interventi a sostegno del lavoro".

5.11.3 Il modello regionale adottato

I tratti del modello di intervento regionale sono stati originariamente definiti nel "Programma degli interventi per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e la gestione delle politiche attive del lavoro in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e Province autonome del 12.02.2009", concertato con le parti sociali e istituzionali ed adottato con D.G.R. 9 novembre 2009 n. 1560.
La gestione delle politiche attive del lavoro a favore dei soggetti beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga, come previsto nel Programma degli interventi regionale, fa capo alle Province, alle quali la Regione trasferisce le risorse finanziarie necessarie.
L'impianto del modello di intervento delineato dalla Regione Umbria con D.G.R. n. 1560/2009 è stato parzialmente modificato innanzitutto per dare seguito all'Intesa del 20 aprile 2011 tra Governo, Regioni e Province autonome in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per gli anni 2011/2012, con cui è stato previsto l'incremento dal 30 al 40%, a partire dal 1° maggio 2011, del cofinanziamento regionale destinato alla indennità di partecipazione.
Inoltre, come già sopra anticipato, per ampliare i soggetti in grado di offrire supporto nell'erogazione degli interventi di politica attiva ed intercettare così anche i lavoratori con sospensioni di brevissima durata è stato previsto il supporto di Sviluppumbria spa, ai centri per l'impiego. A tale scopo è stata siglata apposita convenzione tra Sviluppumbria e Regione Umbria e tra Sviluppumbria e le province di Perugia e Terni.
Nel corso del 2012, pertanto, tutti i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga sono tenuti a presentarsi presso uno degli appositi sportelli, organizzati e gestiti dai CPI e da Sviluppumbria, dislocati in almeno 10 sedi operative nel territorio regionale.
Come ribadito anche nell'accordo con le parti sociali del dicembre 2011, la mancata presentazione del lavoratore presso gli sportelli senza giustificato motivo comporta la perdita del trattamento relativo agli ammortizzatori in deroga.
Nell'associazione tra politiche passive (ammortizzatori sociali in deroga) ed attive per il lavoro infatti il lavoratore ha diritto a percepire il trattamento di sostegno al reddito se sottoscrive la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) a partecipare ad un percorso di riqualificazione professionale o ad accettare un'offerta di lavoro congruo.
Al fine di facilitare l'accesso alle diverse misure di politica attiva del lavoro è stato preso a riferimento l'inquadramento concordato nell'accordo tra Regione e Parti sociali del dicembre 2011, che distingue i lavoratori percettori di cig in deroga in due tipologie:

- sopra soglia: i lavoratori e le lavoratrici che risultano sospesi/e per almeno 4 giorni anche non consecutivi nell'arco della stessa settimana, esclusi il sabato e la domenica;
- sotto soglia i lavoratori e le lavoratrici in CIG a orario ridotto o sospesi a 0 ore, ma non rientranti nella definizione di sopra soglia.
- I lavoratori in mobilità in deroga sono tenuti agli stessi obblighi previsti per i lavoratori in cassa integrazione in deroga sopra soglia.

Descrizione del percorso previsto per il lavoratore beneficiario di ammortizzatori sociali in deroga

La procedura gestionale degli interventi prende avvio con la richiesta di esame congiunto presentata, entro 20 giorni dall'inizio delle sospensioni, dall'impresa alla Regione Umbria - Servizio Politiche attive del Lavoro, anche per il tramite delle organizzazioni datoriali o sindacali. La presentazione deve avvenire esclusivamente per via telematica attraverso l'apposita procedura all'interno del sistema S.A.Re. La Regione provvede quindi all'istruttoria delle richieste, anche attraverso verifiche con INPS, alla convocazione delle parti, alla successiva redazione del verbale di esame congiunto e all'emanazione del provvedimento di autorizzazione.

Il provvedimento autorizzatorio regionale, identificando azienda e lavoratori beneficiari, attribuisce a tutti i lavoratori un Credito di Politica Attiva (CPA).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare ai lavoratori/alle lavoratrici interessati dalla sospensione, almeno il giorno prima del suo verificarsi, l'obbligo di presentarsi presso uno degli sportelli attivi nel territorio regionale.

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti coinvolti nella presa in carico dei lavoratori

Presso gli sportelli avviene la presa in carico del lavoratore mediante colloquio, prevalentemente individuale, e la sottoscrizione del Patto di Servizio.

Nel corso di questo primo colloquio l'operatore di sportello indirizzerà il lavoratore a seconda della durata della sospensione dal lavoro (sotto o sopra soglia):

- verso attività individuali o di gruppo erogate dai centri per l'impiego, supportati da Sviluppumbria se sotto soglia;
- verso attività formative erogate dai soggetti attuatori individuati da apposito avviso pubblico regionale se sopra soglia[27].

I servizi di politica attiva, a contenuto non formativo, erogati a favore di lavoratori sotto soglia dai centri per l'impiego, supportati da Sviluppumbria spa, possono prevedere:

27. Con il "Bando finalizzato al rafforzamento delle competenze delle risorse umane di imprese che hanno attivato gli ammortizzatori sociali in deroga" (approvato con D.D. n. 1698/2010) sono state individuate le tipologie di attività da attivare e i soggetti erogatori delle politiche attive, formative e non, destinate ai lavoratori percettori di cig in deroga sopra soglia e in mobilità in deroga.

- colloqui di orientamento individuale o collettivo;
- counselling;
- attività rivolte alla messa in trasparenza degli apprendimenti e al bilancio delle competenze;
- seminari di breve durata su tematiche quali la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, i contratti collettivi di lavoro, orientamento all'autoimprenditorialità.
- I servizi di politica attiva, a contenuto formativo, erogati a favore di lavoratori sopra soglia da raggruppamenti di agenzie formative selezionati tramite avviso pubblico regionale, possono prevedere:
- formazione di base (alfabetizzazione informatica e linguistica; educazione civica; sicurezza nei luoghi di lavoro; alfabetizzazione linguistica per i lavoratori stranieri);
- formazione specialistica finalizzata alla crescita professionale con contenuti riferiti alle figure professionali del comparto produttivo di riferimento.

Sono ritenute attività finanziabili anche le azioni di comunicazione e di animazione, realizzate dai soggetti attuatori degli interventi di politica attiva del lavoro, volte a stimolare e a promuovere la partecipazione dei soggetti percettori di ammortizzatori sociali in deroga.
I percorsi formativi sono articolati in attività settimanali della durata complessiva di 25 ore ciascuna (5 giornate per 5 ore al giorno) e sono obbligatoriamente progettati secondo una logica modulare basata su unità formative capitalizzabili (UFC) "di durata pari a 25 ore o loro multiplo"; la loro durata minima al netto delle attività di accoglienza e di orientamento è pari a 150 ore. Nel corso della prima settimana di attività, il soggetto intercettato sottoscrive con il soggetto attuatore degli interventi il "Patto di Riqualificazione".
Su richiesta del beneficiario è prevista la possibilità di ricorso all'istituto del riconoscimento dei crediti formativi di frequenza, nell'ipotesi in cui questo sia funzionale al conseguimento di qualifica e non comporti la riduzione dell'estensione temporale della misura di politica attiva del lavoro.
Per i lavoratori sopra-soglia, nell'arco dell'anno, l'obbligo di beneficiare della politica attiva nei periodi di sospensione dal lavoro permane fino alla scadenza dell'autorizzazione regionale all'ammortizzatore. Tale obbligo si considera assolto al raggiungimento di una o più qualifiche o comunque di un'attestazione di partecipazione al percorso di politica attiva per la durata di almeno di 450 ore nell'arco dello stesso anno nel rispetto del patto di riqualificazione sottoscritto; tale limite è fissato in 250 ore nel caso di lavoratore con contratto part time inferiore o uguale al 50%, o altra limitazione oraria di pari entità prevista per legge; è invece elevato a 600 ore nel caso di lavoratore *full time* per il quale l'azienda ha richiesto l'estensione dell'ammortizzatore oltre i sei mesi di prima concessione dello stesso. In ogni caso, il lavoratore può completare l'ultimo percorso di qualifica avviato anche oltre il termine massimo di validità della autorizzazione regionale.

Per coloro che hanno iniziato un percorso formativo nel 2011 e che beneficiano della cig in deroga anche nel 2012, l'obbligo consiste nel continuare la formazione già avviata, fermo restando il rispetto del monte orario sopra indicato.
I lavoratori sotto soglia che hanno sottoscritto il Patto di servizio nel 2011, che beneficiano della cig in deroga anche nel 2012 e continuano ad essere classificati tali sulla base della definizione sopra fornita, sono tenuti a recarsi presso gli "sportelli" sopra individuati per il rinnovo del patto di servizio al fine di completare la fruizione degli interventi di politica attiva del lavoro a carattere non formativo, già avviati nel 2011, e/o beneficiare di attività seminariali.
Fermo restando che la politica attiva deve essere prioritariamente erogata nei periodi di sospensione o di riduzione di orario, al fine di assicurare comunque il rispetto dei principi di correlazione ed equilibrio richiesti dall'Unione europea e il completamento di un percorso formativo già intrapreso, è possibile in via residuale la sua erogazione anche durante una ripresa dell'attività lavorativa se non è stata possibile l'intercettazione dei lavoratori nei precedenti periodi di sospensione.

5.12 Marche

5.12.1 Impianto normativo e regolamentare

Nel quadro della strategia definita dall'Accordo Stato-Regioni del 12/02/2009, reiterata con quello del 20 aprile 2011, la Regione Marche ha ottemperato, ad oggi, all'esigenza di garantire continuità all'operazione di sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori attraverso la sottoscrizione con le Parti Sociali di due accordi: l'Intesa istituzionale-territoriale del 13/01/2011 e l'Intesa istituzionale-territoriale del 25/01/2012, integrata da quella siglata il 26/03/2012. Le predette Intese costituiscono la guida procedurale per l'implementazione nel territorio delle misure di politica attiva in favore dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga, rispettivamente per l'annualità 2011 e 2012. In esse trovano definizione le principali categorie descrittive dei trattamenti di CIG in deroga e indennità di mobilità in deroga, ovvero tipologie di destinatari, requisiti oggettivi e soggettivi per l'accesso ai trattamenti, durata massima degli stessi e iter procedurale per la loro richiesta.

Questi documenti si innestano nell'ambito del framework delineato dalle Linee Guida regionali per l'attuazione dell'operazione di sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori, approvate con D.G.R. n. 1450/2009. In altri termini, le disposizioni di seguito illustrate in riferimento ai contenuti dell'Intesa istituzionale-territoriale sugli ammortizzatori sociali in deroga, per l'anno 2012, trovano applicazione in combinato disposto ai criteri e alle modalità di attivazione, gestione e fruizione dei servizi per l'impiego e dei servizi formativi, deliberati dalla Giunta Regionale il 21 settembre 2009. Tali criteri e modalità di attuazione rispecchiano, in generale, l'architettura organizzativa dei ruoli/competenze della Regione e delle Province, prevista dalla legge regionale n. 2/2005 in materia di occupazione, tutela e qualità del lavoro: i processi di attivazione e gestione delle politiche del lavoro, nonché di erogazione dei relativi servizi, sono affidati, al pari di quanto avviene per la formazione professionale, agli Organismi Intermedi (art. 7), nel rispetto delle funzioni di programmazione e di indirizzo in materia, esercitate dalla Regione (art. 2).

All'interno di questa cornice di riferimento, trova sostanzialmente corpo un'azione di governance tesa a valorizzare in modo significativo il ruolo degli attori pubblici nella realizzazione delle misure di politica attiva.

Sebbene le Linee guida regionali prefigurino un sistema dei servizi al lavoro potenzialmente articolato in un mix di attori pubblici e privati[28], ad oggi fulcri operativi del modello di implementazione delle politiche attive sperimentato nel territorio sono le 13

28. Secondo le Linee Guida regionali, i servizi al lavoro possono essere erogati dai seguenti soggetti:
- Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione (CIOF), in modo diretto o attraverso personale esterno, selezionato mediante procedura di evidenza pubblica (o lavoro interinale);
- agenzie (private) per il lavoro autorizzate, selezionate mediante una gara d'appalto;
- società specializzate, attraverso affidamento esterno di singole attività.

strutture operative delle Province - i Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione (CIOF) - deputate a svolgere un ruolo fondamentale e preponderante nella gestione ed erogazione dei servizi per l'impiego e dei servizi formativi[29].

Il modello marchigiano riflette sostanzialmente un percorso di "presa in carico" dei percettori dei trattamenti in deroga da parte dei CIOF, principali - sebbene non esclusivi - gestori ed erogatori di un'offerta di servizi al lavoro e di azioni formative, che risulta flessibile in relazione a contenuti, modalità organizzative e tempi di erogazione, in considerazione del target di lavoratori, nonché della durata della sospensione per quanto attiene i beneficiari di CIG in deroga.

Sul piano finanziario, l'Intesa siglata il 25 gennaio 2012 esplicita che la Regione Marche è tenuta ad utilizzare prioritariamente le risorse residue alle concessioni degli anni precedenti e accertate dall'INPS Regionale. Subordinatamente all'esaurimento delle risorse residue, l'Amministrazione regionale potrà avvalersi dei 20 milioni di euro previsti dell'accordo fra MLPS e Regione Marche del 09/08/2011 e assegnati con Decreto Interministeriale n. 62516 del 24/10/2011[30].

È inoltre degno di nota che la delibera regionale n. 1029/2011 avente ad oggetto la revisione del POR FSE 2007-2013 e le linee guida per le attività di formazione professionale, oltre che stabilire nuovi criteri di riparto fra le cinque Province marchigiane, ha previsto che le risorse da assegnare agli Organismi Intermedi, ai fini della realizzazione delle misure di politica attiva connesse ai trattamenti in deroga, vengono ripartite sulla base delle spese effettivamente sostenute e certificate da questi ultimi, responsabili tanto dell'attivazione del percorso di politica attiva quanto della verifica della partecipazione dei singoli lavoratori al predetto percorso.

La tabella seguente dà conto della definitiva imputazione finanziaria alla Regione Marche e alle Province delle risorse del POR FSE 2007-2013 (84,4 milioni di euro per il biennio

---

Ai sensi della Delibera Regionale n. 992/2010 di integrazione alle Linee Guida (D.G.R. 1450/2009), gli enti di formazione accreditati nel territorio - previa selezione pubblica - possono essere abilitati ad erogare direttamente alcuni servizi all'impiego propedeutici alla definizione del Piano di azione individuale (bilancio di competenze e individuazione dei fabbisogni formativi), attraverso operatori in possesso di credenziali certificate dalla stessa Regione. Il ricorso a tale modalità di erogazione resta ad oggi del tutto residuale, nonché confinato alla sola provincia di Pesaro e Urbino, che è l'unica ad avvalersi di avvisi pubblici per selezionare gli enti accreditati, ai fini dell'erogazione dei predetti servizi per l'impiego e di attività formative.

29. In virtù della Legge regionale n. 2/2005, ai CIOF è affidato non solo l'esercizio delle funzioni per l'impiego, ma anche quello delle funzioni in materia di formazione professionale, per l'espletamento delle quali si avvalgono anche di apposite strutture (centri locali per la formazione). I CIOF marchigiani operano attraverso 13 sedi principali e 21 sedi decentrate. Il personale in servizio presso i 13 CIOF risulta complessivamente costituito da circa 400 operatori, gran parte dei quali (90%) con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il numero medio di risorse umane per singolo CIOF è pari a 31 (Fonte: Monitoraggio 2010 Servizi per l'impiego nelle Marche).

30. Dal 2009 ad oggi, le risorse complessivamente stanziate dallo Stato per il confinanziamento regionale degli ammortizzatori sociali in deroga risultano pari a 120 milioni di euro, di cui 40 ml ex Accordo MLPS - Regione Marche del 23/04/2009, 60 ml di euro ex Accordo MLPS - Regione Marche del 15/07/2010 e 20 ml di euro ex Accordo MLPS - Regione Marche del 09/08/2011.

2009-2010), destinate all'attuazione dell'Accordo Stato-Regioni sugli ammortizzatori sociali in deroga, nella loro articolazione per Assi.

Tabella 5.26 **Riparto definitivo fra Regione e Province delle risorse POR FSE 2007-2013 destinate all'attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12/02/2009**

Assi	POR Marche	Regione	Province
Asse I - Adattabilità	42.300.000,00	11.632.500,00	30.667.499,99
Asse II - Occupabilità	42.100.000,00	11.577.500,00	30.522.500,01
Totale	**84.400.000,00**	**23.210.000,00**	**61.190.000,00**

Fonte: delibera regionale n. 1029/2011

5.12.2 La platea soggettiva

Le tabelle 2 e 3 sintetizzano le platee soggettive (aziende e lavoratori) dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga e di indennità di mobilità in deroga, per l'anno 2012.

Come accennato, le disposizioni contemplate dall'Accordo fra Regione Marche e Parti Sociali del 25 gennaio 2012 ripropongono per l'anno in corso la guida procedurale per gli ammortizzatori sociali in deroga varata l'anno precedente, con alcune eccezioni - opportunamente segnalate in nota - riguardo l'estensione della platea dei beneficiari (tipologia di aziende per la CIG in deroga e lavoratori beneficiari per l'indennità di mobilità).

Tabella 5.27 **Platea dei soggetti coinvolti nel trattamento di CIG in deroga**

Aziende beneficiarie	• Aziende di qualsiasi settore produttivo, con una o più sedi operative nei Comuni del territorio della Regione Marche, che ai sensi della normativa vigente sono escluse dall'utilizzo degli strumenti ordinari di sostegno al reddito dei lavoratori (aziende artigiane; aziende industriali al di sotto dei 15 dipendenti subordinatamente all'esaurimento degli strumenti ordinari; imprese cooperative; aziende e associazioni del terziario, dei servizi e dello spettacolo*; aziende del commercio e del turismo con meno di 50 dipendenti; studi professionali); • aziende che hanno esaurito i periodi di CIG straordinaria o CIG ordinaria, incluse quelle industriali con un numero complessivo di lavoratori ricompreso fra 16 e 100 (nel computo dei lavoratori vanno ricompresi gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i dirigenti e i lavoratori part-time)**.

›››

Lavoratori beneficiari	Tutti i lavoratori subordinati con qualifica di operaio, impiegato e quadro (lavoratori a tempo indeterminato; lavoratori a tempo determinato; apprendisti, lavoratori somministrati; lavoratori a domicilio in regime di monocommessa; soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato; lavoratori con contratto di inserimento; lavoratori delle imprese artigiane interessati da una riduzione dell'orario di lavoro), in possesso di un'anzianità minima aziendale, pari a 90 giorni lavorativi presso l'azienda che presenta l'istanza di CIG in deroga***.

* L'inclusione delle aziende operanti nello spettacolo entro la categoria delle aziende beneficiarie costituisce una novità dell'Intesa istituzionale-territoriale del 2012, rispetto a quella del 2011.
** Vale inoltre la pena segnalare che nel mese di febbraio 2012, a seguito delle copiose nevicate che hanno interessato il territorio marchigiano, la Regione Marche, sentite le Parti Sociali, ha ritenuto ammissibile la richiesta di CIGD da parte delle aziende prive di strumenti ordinari di sostegno al reddito, per il periodo massimo di una settimana/lavoratore (pari a 40 ore), con specifica causale di crisi aziendale legata all'eccezionalità degli eventi metereologici avvenuti nel mese di febbraio 2012.
*** Al fine di tale computo, si tiene conto: per i lavoratori somministrati anche dei periodi non continuativi maturati presso la società somministratrice, così come, in caso di successione negli appalti, anche dei periodi lavorativi presso le varie ditte appaltatrici; per i lavoratori provenienti da rapporto di apprendistato anche dei periodi di apprendistato.

Tabella 5.28 Platea dei soggetti coinvolti nel trattamento di indennità di mobilità in deroga

Tipologia di destinatari	Possono fruire del trattamento di indennità di mobilità in deroga: • i lavoratori dipendenti di aziende aventi sedi operative nel territorio della Regione Marche, che hanno subito un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per giustificato motivo oggettivo, connesso a riduzione, trasformazione, o cessazione di attività di lavoro nel corso dell'anno 2012 (i lavoratori subordinati, anche a tempo determinato, compresi gli apprendisti; i lavoratori somministrati, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con l'agenzia somministratrice; i soci lavoratori di cooperative, esclusi dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa, e che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato). • i lavoratori che si siano dimessi per giusta causa in riferimento alle fattispecie previste dal CCNL; • i lavoratori a tempo determinato, cessati per scadenza di contratto, a condizione che siano in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento. I lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità ex Legge 223/91, o di disoccupazione ordinaria che hanno esaurito i predetti trattamenti nel corso del 2012 e che maturino il diritto effettivo alla pensione nei 12 mesi successivi*.
Requisiti del lavoratore	I requisiti soggettivi per accedere al trattamento sono: • non avere diritto a percepire altri ammortizzatori sociali; • avere un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di attività lavorativa effettivamente prestata (inclusi i periodi di sospensione del lavoro per ferie, festività e infortuni)**.

* È questa l'unica categoria di beneficiari prevista ex novo dall'Intesa istituzionale-territoriale del 2012.
**L'anzianità aziendale può essere maturata anche nel corso di più rapporti di lavoro di carattere non continuativo con lo stesso datore di lavoro, non antecedenti la data del 11/04/2009 (data di entrata in vigore della legge n. 33/2009). Nel computo vanno incluse anche le mensilità accreditate dallo stesso datore di lavoro alla gestione separata INPS al lavoratore che abbia percepito con contratti di collaborazione a progetto in monocommittenza un reddito superiore a € 5.000,00.

L'estensione della CIG in deroga alle aziende industriali con un numero complessivo di lavoratori ricompreso fra 16 e 100, che comunque risultano impossibilitate ad accedere ad altri strumenti di sostegno al reddito, è frutto dello specifico accordo fra Regione Marche e Parti Sociali, intervenuto il 26/03/2012, ad integrazione delle disposizioni varate attraverso l'intesa istituzionale-territoriale del 25/01/2012. Per questa tipologia di aziende, vengono stanziate, per l'anno 2012, risorse per un importo massimo di 8 milioni di euro, a valere sugli stanziamenti 2010/2011, e non ancora utilizzate. Inoltre, in favore delle imprese rientranti nella predetta categoria, con sede operativa ubicata nella provincia di Ascoli Piceno, vengono stanziati ulteriori 2 milioni di euro, in aggiunta agli 8 menzionati, in ragione della specificità e persistenza della crisi di cui è investito il territorio.
Vale la pena di segnalare che, in considerazione del particolare stato di crisi in cui versa l'area del Piceno, in occasione della stipula dell'Accordo del 26 marzo 2012, la Regione Marche di intesa con le Parti Sociali ha convenuto anche sulla necessità di istituire un tavolo specifico con il coinvolgimento degli assessori al lavoro e delle imprese del territorio, per definire interventi mirati, tra cui una diversa rimodulazione degli ammortizzatori sociali.
Per quanto attiene la CIG in deroga, sul piano procedurale, l'accordo aziendale raggiunto, la richiesta di autorizzazione alla sospensione dei lavoratori e la loro dichiarazione di immediata disponibilità alla partecipazione a un percorso di riqualificazione professionale (DID) sono oggetto di istruttoria da parte della Regione Marche, la quale comunica l'esito della stessa al datore di lavoro, all'INPS e al CIOF, titolare della presa in carico del lavoratore. Gli accordi aziendali finalizzati alle sospensioni in deroga comunque non prevedono l'esplicitazione dei fabbisogni individuali di riqualificazione dei beneficiari del trattamento.
Le imprese, dal canto loro, sono tenute a comunicare con cadenza mensile all'INPS Regionale e alla Regione Marche a consuntivo, entro il 20° giorno del mese successivo alla sospensione, l'utilizzo effettivo dell'ammortizzatore sociale concesso. Tale comunicazione nei confronti dell'INPS Regionale avviene per via telematica tramite i modelli SR 41, mentre nei confronti della Regione Marche attraverso il sistema informativo JOBAGENCY, a cui hanno diretto accesso anche i CIOF, faciliti così nella convocazione dei soggetti effettivamente sospesi, ai fini della presa in carico.
La "presa in carico" è definita dalla sottoscrizione di un piano di azione individuale (PAI), in cui sono definite le attività di politica attiva. Sottoscritto il PAI, le Province/CIOF comunicano a loro volta tanto all'INPS quanto alla Regione Marche all'indirizzo "anticrisifse@regione.marche.it" l'elenco dei nominativi dei soggetti presi in carico.

5.12.3 Il modello regionale adottato

Il percorso di politica attiva

Tutti i beneficiari dei trattamenti in deroga, senza distinzione fra percettori di CIG in deroga e percettori di indennità di mobilità, sono tenuti a presentarsi - di norma - presso i CIOF, per la presa in carico da parte di questi ultimi, ai fini dell'avvio al percorso di politica attiva.
La "presa in carico", come già detto, è definita dalla stipula di un piano di azione individuale (PAI), in cui trova definizione quel mix di servizi al lavoro e di (eventuali) servizi formativi, di cui si compone il percorso di politica attiva.
L'insieme delle attività di politica attiva definite nel PAI si configurano come l'esito di un processo di condivisione fra lavoratore e operatore del CIOF, conseguente all'erogazione/ fruizione dei servizi individualizzati di orientamento, bilancio delle competenze e individuazione dei fabbisogni, che hanno carattere di obbligatorietà e propedeuticità rispetto alla sottoscrizione del PAI.
L'accompagnamento al percorso di politica attiva, oltre che personalizzato, risulta differenziato in base alla tipologia di utenza, alla durata della sospensione (per i percettori di CIG in deroga) e alle competenze possedute.
In generale, una volta valutati gli specifici bisogni formativi dei singoli, gli operatori dei CIOF, sulla base delle disposizioni contenute nelle Linee guida regionali, segmentano l'utenza nelle tre categorie sotto indicate:

- lavoratori sospesi per periodi di durata fino a un mese (ovvero fino a 173 ore), per i quali non si rendono necessari percorsi strutturati di qualificazione successivi all'attività svolta dai Servizi per l'Impiego.
- In questo caso, il percorso di politica attiva si espleta attraverso l'esclusiva fruizione dei servizi al lavoro, senza l'accesso a percorsi di qualificazione e aggiornamento delle competenze;
- lavoratori sospesi per periodi di durata superiore a un mese (ovvero superiore a 173 ore), aventi delle competenze adeguate e spendibili nel mercato del lavoro, per i quali non si rendono necessari percorsi strutturati di riqualificazione.

In questo caso il percorso di politica attiva contempla un mix di servizi al lavoro e servizi formativi, questi ultimi finalizzati soprattutto all'aggiornamento delle competenze;
lavoratori in mobilità, già espulsi dal mercato del lavoro, per i quali il percorso di politica attiva prevede la fruizione di vari servizi per l'impiego, nonché l'accesso, in relazione alle competenze possedute, a percorsi di aggiornamento professionale o percorsi di riqualificazione.
In questo caso il percorso di politica attiva varia molto in funzione delle esigenze espresse dal destinatario del trattamento e dalle competenze in suo possesso.
Al fine di accelerare l'attuazione delle misure di politica attiva, la Regione Marche ha richiesto alle Province di rispettare nell'erogazione dei servizi, con riferimento alla

visualizzazione della richiesta di CIG in deroga nel sistema informativo JOB AGENCY, la seguente tempistica:

- servizio di accoglienza: avvio entro 1 mese;
- servizio di bilancio delle competenze: avvio entro 2 mesi (incluso il PAI);
- servizi formativi: avvio entro 4 mesi.

La tipologia di servizi offerti

La gamma dei servizi per l'impiego a cui possono accedere i percettori di ammortizzatori sociali in deroga include un'articolata tipologia di azioni/strumenti di politica attiva del lavoro, come la consulenza orientativa specifica, la consulenza a un'idea imprenditoriale o ricerca di lavoro, tirocini formativi, borse lavoro e/o di ricerca. Tutti i beneficiari dei trattamenti in deroga, inoltre, possono avvalersi dei finanziamenti per il sostegno all'imprenditorialità.

Dopo aver segmentato l'utenza secondo i criteri di cui al paragrafo precedente (target di utenza, durata della sospensione e competenze possedute), i CIOF possono indirizzare le due categorie di lavoratori per cui è previsto l'accesso ai servizi formativi (i lavoratori sospesi per periodi di durata superiore a un mese e i lavoratori in mobilità) verso tre tipologie di offerta formativa:

- attività di formazione individualizzata a catalogo (consultabile sul sito www.istruzioneformazionelavoro.it), disciplinata dalla delibera n. 1644/2011, mediante l'utilizzo di voucher formativi, da erogare preferibilmente con la modalità a sportello;
- attività formative (di breve durata) direttamente erogate dai CIOF;
- attività formative attuate da strutture accreditate, selezionate con avviso pubblico per "chiamata a progetti" o con gara d'appalto, in coerenza con i criteri approvati nel documento di revisione/attuazione del POR, di cui alla D.G.R. n. 1029/2011.

Caratteristica fondamentale di ogni azione formativa definita in favore del beneficiario del trattamento in deroga è la sua "durata minima", che deve risultare correlata al numero di ore di sospensione dal lavoro.

La fruizione dell'offerta formativa da parte del lavoratore prevede il rilascio delle relative attestazioni/certificazioni previste a livello europeo, nonché la dichiarazione relativa alle competenze acquisite.

Delle tre modalità di erogazione dei servizi formativi previste dalle Linee Guida, quella a cui si è fatto maggiormente ricorso fino ad oggi, e in maniera trasversale rispetto ai territori provinciali, è stata la formazione individualizzata a catalogo, attualmente disciplinata dalla delibera regionale n. 1644/2011, che ha istituito il nuovo Catalogo regionale (FORM.I.CA.). Tale modalità attuativa prevede il ricorso, da parte delle singole Province, ad avvisi pubblici per la concessione di incentivi individuali sotto forma di voucher, finalizzati all'iscrizione gratuita a un corso di formazione scelto dall'interessato ed erogato da un ente accreditato. Le domande individuali possono essere presentate

senza alcun vincolo temporale (bando aperto o procedura "a sportello"), a partire dalla data di sottoscrizione del PAI, in esito alla definizione del percorso di politica attiva[31].
Il voucher è concesso per un importo che copre l'intero costo d'iscrizione al corso, in conformità a quanto previsto dalla D.G.R. n. 489/2008 e dalla D.G.R. n. 421/2011 (non sono ammissibili i costi di viaggio, vitto, alloggio e altre spese).
In analogia al precedente Catalogo regionale della Formazione Continua, il rinnovato Catalogo approvato il 07/12/2011 non contempla percorsi formativi destinati a specifici target, come i beneficiari dei trattamenti in deroga. Tuttavia la sua revisione ad opera della D.G.R. n. 1644/2011 ha comportato una maggiore articolazione dell'offerta formativa presente nel territorio, attraverso la previsione di tre differenti sezioni - Formazione continua, Formazione permanente e Alta formazione -, ciascuna delle quali rispondente a determinati standard minimi di qualità, che includono la progettazione dei percorsi per Unità di Competenza[32].

Specificità provinciali

Sul piano della governance in generale, in risposta alla perdurante crisi economico-finanziaria e ai suoi indiscutibili effetti sulle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro marchigiano[33], si segnala innanzi tutto l'istituzione a livello provinciale di "tavoli" anti-crisi, con l'obiettivo di garantire un continuo e serrato confronto con i principali attori istituzionali e socio-economici dei relativi ambiti territoriali. È quanto si sta verificando, per esempio, nell'area del Piceno, gravemente colpita dalla crisi, allo scopo di potenziare sul versante locale il coordinamento delle azioni di policy.
Sul piano della programmazione e realizzazione delle misure di politica attiva, nella fase di start-up dell'operazione di sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori (21 settembre 2009), tanto i servizi al lavoro quanto i servizi formativi sono stati avviati esclusivamente dai 13 CIOF presenti nel territorio.
Le forme attuative delle azioni formative, ad oggi, chiamano in causa in primo luogo gli stessi CIOF, sia attraverso l'erogazione di voucher formativi per l'accesso ad attività

---

31. Per quanto riguarda gli obblighi dei beneficiari, entro 30 giorni dalla notifica della concessione e comunque prima dell'avvio delle attività, i destinatari del voucher sono tenuti a comunicare al CIOF competente l'avvenuta iscrizione all'azione formativa, specificando la denominazione del percorso, la data di inizio e fine corso, il calendario didattico delle lezioni, l'Ente di Formazione erogatore e la sede di svolgimento. Essi sono altresì obbligati ad iscriversi alle attività di formazione comunque entro 6 mesi dalla notifica dell'ammissione a finanziamento, salvo motivata richiesta di proroga approvata dall'Amministrazione che eroga il finanziamento. Al termine del percorso formativo, l'Ente di formazione è tenuto invece a rilasciare gli attestati previsti dalla normativa nazionale e regionale vigente.
32. Il nuovo Catalogo regionale mette complessivamente a disposizione degli utenti circa 1200 corsi.
33. L'impatto della crisi occupazionale nelle Marche, ad oggi, risulta particolarmente evidente nel settore dell'artigianato, autentico "tessuto connettivo" dei vari distretti industriali di cui si compone l'economia del territorio. A soffrire maggiormente degli effetti negativi della crisi sono proprio i principali comparti manifatturieri di specializzazione della Regione (calzature, tessile, legno e mobili), strutturati per lo più attraverso imprese di piccole dimensioni e a gestione familiare.

di formazione individualizzata a Catalogo, sia attraverso l'erogazione diretta di attività formative.
Tutte le province marchigiane, difatti, ricorrono ad avvisi pubblici per la concessione di voucher formativi ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga, ripartendo le somme loro destinate per l'attuazione delle misure di politica attiva fra i CIOF del proprio territorio. Per quanto invece concerne le azioni formative direttamente erogate dai CIOF, ciascun Centro dispone di una quota annuale pari a 250.000,00 euro per l'erogazione di corsi di breve durata.
Soltanto la Provincia di Pesarlo e Urbino si avvale anche di bandi atti a selezionare gli enti accreditati per l'erogazione di attività formative, disciplinando le modalità di gestione dei progetti formativi e delegando loro anche alcuni servizi all'impiego (l'attività di bilancio delle competenze e di individuazione dei fabbisogni), propedeutici alla definizione del PAI.

Progetti regionali e attività connessi ai trattamenti in deroga

Vale la pena segnalare che la Regione Marche, rinnovando la sua adesione al progetto TRIO, intende proporre ai destinatari dei trattamenti in deroga, a partire dal 2012, anche la formazione a distanza (FAD), mettendo a disposizione delle Province, in forma gratuita, circa 1000 prodotti didattici. Nel definire gli ambiti di applicazione dello strumento dell'e-learning, la D.G.R. n. 842/2011 di approvazione dello schema di accordo con la Regione Toscana per il riuso della piattaforma TRIO individua, difatti, gli stessi CIOF come soggetti destinatari dell'utilizzo di tale strumento, ai fini dell'erogazione ai percettori di CIG in deroga di alcuni servizi connessi al percorso di politica attiva. Tenendo conto dei risultati positivi relativi a una sperimentazione già effettuata nel corso del 2010 da parte del CIOF di Senigallia, la Regione si propone così di estendere la fruizione di questo strumento proprio ai beneficiari dei trattamenti di CIG in deroga, in considerazione della sua duttilità rispetto alle peculiari esigenze del target (formazione individualizzata e just in time, soprattutto per quanto riguarda l'apprendimento delle competenze di base).
Altro progetto regionale significativo, attualmente in corso, è quello denominato F.A.R.O. Lab (Formazione, animazione, ricerca per la costituzione di un Osservatorio Regionale sulla Formazione Continua), avviato dalla Regione Marche nel 2009 in collaborazione con ISFOL, con l'obiettivo specifico di contrastare gli effetti della crisi, perseguendo l'integrazione fra le diverse fonti di finanziamento per la programmazione formativa (L. 236/93, legge 53/00, FSE Regione-Province, Fondi Interprofessionali). Attraverso questo progetto la Regione Marche sta cercando di affinare uno specifico modello (strumentale, metodologico e di "accompagnamento consulenziale"), finalizzato all'aggiornamento di un Sistema Permanente di Analisi dei fabbisogni professionali e formativi, da mettere a disposizione delle Amministrazioni provinciali interessate.
Il progetto, gestito in ATI da IFOA (Istituto per la Formazione degli operatori Aziendali), Fondazione CENSIS e Associazione Nuovi Lavori, ad oggi ha prodotto: uno specifico

software denominato ARCPROM (Archivio Profili Marche), che incrocia i fabbisogni professionali e formativi con le peculiarità dei sistemi locali del lavoro; un'indagine che ha messo in luce le opinioni e le attese degli addetti delle imprese marchigiane rispetto alle attività seguite negli ultimi tre anni, in tema di aggiornamento, riqualificazione o riconversione professionale; una ricerca che ha rilevato i fabbisogni professionali e formativi delle imprese marchigiane.
La Regione Marche, inoltre, avvierà un progetto di durata biennale (2012-2013), teso alla sperimentazione del Libretto formativo del cittadino proprio sul target di beneficiari di CIG in deroga e di indennità di mobilità in deroga, che ad oggi hanno usufruito dei servizi per l'impiego presso i CIOF territoriali.
Per concludere, va infine segnalato che, diversamente da quanto effettuato nel corso del 2010 e del 2011, la Regione Marche non prevede di realizzare, per l'annualità in corso, una specifica attività di valutazione dell'efficacia delle misure di contrasto alla crisi occupazionale. Allo stato attuale, pertanto, esistono due rapporti di valutazione dell'efficacia delle azioni di sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori, accessibili all'indirizzo www.istruzioneformazionelavoro.marche.it/fse/valutazione: il Rapporto di valutazione aggiuntiva sull'attuazione delle misure anticrisi FSE (maggio 2010), e l'omonimo Rapporto (ottobre 2011), realizzati in ATI dalla Fondazione G. Brodolini in collaborazione con l'Istituto per la Ricerca Sociale, nell'ambito del servizio di valutazione in itinere del POR Marche FSE Ob. 2 2007/2013, a loro affidato dalla Regione Marche.

Riferimenti normativi relativi al biennio 2011-2012

Intesa Istituzionale-territoriale del 13/01/2011 - Ammortizzatori sociali in deroga anno 2011
Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Marche del 09/08/2011 per l'attribuzione di 20 mln di euro finalizzati agli ammortizzatori sociali in deroga
Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze n. 62516 del 24/10/2011 - Assegnazione alla Regione Marche di 20 mln di euro per gli ammortizzatori sociali in deroga
Delibera regionale n. 842 del 13 giugno 2011 avente ad oggetto "Approvazione schema di accordo con la Regione Toscana per il riuso della piattaforma di teleformazione del sistema regionale toscano di Web Learning (TRIO) e di learning objects"
Delibera regionale n. 1029 del 18/07/2011 avente ad oggetto "Revisione del documento POR FSE Obiettivo 2, 2007-2013: documento attuativo e linee guida per le attività di formazione professionale"
Delibera regionale n. 1644 del 07/12/2011 avente ad oggetto "Approvazione delle linee guida per lo sviluppo della formazione individuale a catalogo - Catalogo Regionale (FORM.I.CA.). Modifica della D.G.R. n. 1913/2008"

Intesa Istituzionale territoriale del 25/01/2012 - Ammortizzatori sociali in deroga anno 2012
CIG in deroga per eventi atmosferici avversi - 09/02/2012
Integrazione all'Intesa istituzionale-territoriale del 25/01/2012 - Ammortizzatori sociali in deroga anno 2012.

Riferimenti normativi relativi al 2010

Intesa istituzionale territoriale del 14 gennaio 2010
Accordo aziendale per sospensione/CIG straordinaria in deroga 2010
Nota esplicativa relativa al punto 2.1 dell'intesa del 14/01/2010 CIG e mobilità in deroga per l'anno 2010
Nota relativa ai lavoratori a domicilio beneficiari della CIG in deroga ai sensi dell'intesa 15/01/2010
Applicazione dell'accordo 14 gennaio 2010 sulla gestione degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2010 ai lavoratori del settore dell'edilizia
Procedura per recuperare le indennità di disoccupazione per sospensione respinte dall'INPS relativamente agli apprendisti
Nota informativa riguardante la trasformazione della indennità di disoccupazione per sospensione in CIG in deroga e lo slittamento al 20 settembre delle scadenze di agosto
Procedura per recuperare le indennità di disoccupazione per sospensione respinte dall'INPS relativamente agli apprendisti
Nota informativa riguardante la trasformazione della indennità di disoccupazione per sospensione in CIG in deroga e lo slittamento al 20 settembre delle scadenze di agosto
Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Marche del 15 luglio 2010

5.13 Lazio

5.13.1 Impianto normativo e regolamentare

Nel documento '*Oltre la crisi: un piano straordinario contro la crisi' (a cura del Dipartimento sociale - Direzione regionale lavoro, pari opportunità e politiche giovanili del marzo 2009) vengono definite tre categorie di 'azioni per lo sviluppo'* che possono essere così riassunte: misure dirette a mantenere i livelli occupazionali ed a ridurre l'impatto dei processi di espulsione; misure dirette all'incremento dell'occupazione, allo sviluppo di aree e filiere produttive, alla creazione di nuovi posti di lavoro ed alla loro qualificazione e stabilizzazione; misure dirette a strutturare e qualificare il governo del mercato del lavoro e la governance degli strumenti. La Regione ha stimato di supportare circa 32.500 richieste nel biennio 2009-2011.

In data 22 gennaio 2010 viene apportata la modifica all'Accordo Quadro per l'utilizzo degli ammortizzatori in deroga fra Regione e Parti sociali. Tale modifica riguarda alcune puntualizzazioni che le parti mettono in evidenza e che possono essere cosi sintetizzate:

- la definizione della spesa complessiva per il 2009;
- l'avvio di procedure di proroga al 2010
- la necessità, conseguente agli aspetti sopra elencati, di corrispondere agli impegni ed alle erogazioni finanziarie previsti dall'Accordo assunto in Conferenza Stato-Regioni il 12 febbraio 2009 (pari, per la Regione Lazio, ad € 440 milioni derivanti dal Fondo nazionale per l'occupazione), all'interno del quadro finanziario richiamato all'articolo 140 della legge 191 del 2009.

I seguenti accordi specificano le azioni e le procedure della Regione nelle politiche anti-crisi dal 20010 ad oggi. In ordine temporale decrescente vengono di seguito riportati:

Accordo quadro Regione Lazio e parti sociali del 22 dicembre 2011 sui criteri di utilizzo per l'anno 2012 degli ammortizzatori sociali in deroga nel Lazio

Accordo (Lazio e Parti sociali) 31 marzo 2011 **–** Accordo quadro tra la Regione Lazio e le parti sociali regionali sui criteri di utilizzo per l'anno 2011 degli ammortizzatori sociali in deroga nel Lazio

Accordo (Lazio e Parti sociali) 29 dicembre 2010 **–** Accordo Quadro fra la Regione Lazio e le Parti Sociali per l'utilizzo in via transitoria degli ammortizzatori sociali in deroga nel periodo 1° gennaio 2011 - 31 marzo 2011

Accordo Ministero del Lavoro - Regione Lazio Agosto 2010 - con la quale vengono ripartiti Euro 100 millioni alla Regione Lazio a carico del Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione.

Accordo (Lazio e Parti sociali) 22 gennaio 2010 **–** Accordo quadro adottato ai sensi del punto 6 del Protocollo fra Regione Lazio e Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali del 15 Aprile 2009, per l'utilizzo degli ammortizzatori in deroga.

Per la razionalizzazione e la catalogazione dell'offerta formativa e delle altre politiche attive del lavoro *con Determina del luglio 2009, n. 2333*, si procede all'Avviso per l'individuazione di soggetti interessati ad erogare interventi di politiche attive in favore di percettori di ammortizzatori sociali in deroga e di indennità di disoccupazione speciale (P.O.R. Lazio Ob. 2, Competitività Regionale e Occupazione, FSE 2007/2013 Asse I Adattabilità, Obiettivo specifico c, e Asse II Occupabilità, Obiettivo specifico e).
Il documento che traccia modalità e tempistiche per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga è *"Linee guida per le gestione delle domande di CIG e mobilità in deroga alla Regione Lazio* - Documento aggiornato (approvato nel luglio 2011).

5.13.2 Platea soggettiva

Sulla base dell'Accordo Regione Parti Sociali vengono identificati i seguenti soggetti beneficiari:

- Imprese di ogni settore, studi professionali, nonché altri datori di lavoro imprenditori e non imprenditori, ad eccezione dei datori di lavoro domestico. Nel caso di imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIG straordinaria ex L.223/91, l'eventuale cassa in deroga può intervenire solo per il periodo non coperto dalla CIG straordinaria in legislazione ordinaria, fermo restando la sussistenza dei requisiti e delle finalità richiamate nell'accordo. Sono destinatarie dei trattamenti in deroga le aziende, compresi i datori di lavoro non imprenditori, non rientranti nella normativa sulla CIG straordinaria o, anche, quelle aziende che, pur avendo diritto alla CIG straordinaria o alla mobilità, ne hanno già fruito superando i limiti di durata. I dipendenti degli studi professionali, possedendo i requisiti di anzianità aziendale, potranno beneficiare esclusivamente della mobilità in deroga (Interpello MLPS n. 10/2011).

CIG in deroga - Lavoratori beneficiari

- Occupati presso unità produttive del Lazio, in possesso del requisito individuale di anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente. Per il requisito dell'anzianità dei lavoratori somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso una o più agenzie del lavoro.
- Dipendenti a tempo anche determinati. In qualità di operai, impiegati, quadri, inclusi i soci lavoratori delle imprese coop, compresi quelli in regime ex DPO 602/72. I lavoratori con contratto a termine beneficiano della CIG in deroga fino a scadenza contratto.
- Ai fini del calcolo del requisito di cui all'art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991, sono prese in considerazione anche le mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la Gestione separata, in favore dei soggetti che hanno operato in regime di monocommittenza con un reddito superiore a 5.000 euro comples-

sivamente riferito a dette mensilità (art. 7-ter, comma 6, D.L. n. 5/2009; INPS circ. n. 75/2009).

- Il messaggio INPS n. 1908 del 20 gennaio 2010 precisa che nel caso dei lavoratori a domicilio il requisito contributivo è di 90 giorni di anzianità lavorativa presso l'azienda che li pone in CIG.

Mobilità in Deroga - Lavoratori beneficiari

- Lavoratori iscritti presso unità produttive ubicate che non possono fruire della mobilità ordinaria né della indennità di disoccupazione. In quest'ultimo caso possono fruire della indennità di mobilità quelli che hanno terminato la fruizione della indennità di disoccupazione.
- Lavoratori con anzianità aziendale di 12 mesi dei quali almeno 6 prestato effettivamente prestato. Per i somministrati si computano i periodi anche non continuativi presso uno o più agenzie.
- Sono previsti casi specifici di continuazione della indennità per i lavoratori che hanno già avuto la mobilità in deroga.

Specificazioni relative al 2011

- I lavoratori a tempo determinato, apprendisti e somministrati possono beneficiare della CIG in deroga per periodi non superiori alla naturale scadenza del contratto e comunque non oltre il 31 dicembre 2011;
- la mobilità in deroga è inoltre prevista nel caso in cui i lavoratori al termine della fruizione dell'indennità di disoccupazione (ordinaria o a requisiti ridotti) risultino nel 2011 privi di occupazione ovvero, qualora i lavoratori provengano da un periodo di fruizione della mobilità non in deroga prevista dalla L.223/91 e risultino ancora privi di occupazione,della mobilità ordinaria, ad una delle seguenti condizioni: o l'ulteriore periodo di mobilità in deroga sia sufficiente per il raggiungimento entro il 31/12/2012 dei requisiti per accedere alla pensione di anzianità o di vecchiaia; o siano stati inseriti entro il 31 dicembre 2010 in programmi di politica attiva del lavoro il cui accesso era condizionato dalla titolarità del trattamento di mobilità, in tal caso la collocazione in mobilità in deroga terminerà alla fine del programma di politica attiva; o costituiscano o appartengano ad un nucleo familiare con reddito ISEE non superiore ai 14 mila Euro; o se ne preveda il reinserimento lavorativo sulla base di un piano puntualmente descritto nell'accordo fra le parti.

5.13.3 Il modello regionale adottato

Il percorso parte dalla presentazione dell'istanza da parte dell'azienda (o delle Organizzazioni sindacali, in caso di mobilità in deroga, ove l'azienda abbia già chiuso la propria attività) e viene inviato alla Regione l'elenco dei lavoratori coinvolti, la dichiarazione del possesso dei requisiti previsti dalla legge, unitamente alla dichiarazione attestante

che i lavoratori interessati al trattamento hanno rilasciato la prevista la dichiarazione di disponibilità.
La Regione procede con l'istruttoria (a cura dell'Agenzia regionale Lazio Lavoro) a cui segue:

- il rilascio dell'autorizzazione al trattamento di integrazione salariale in deroga da parte della Direzione Regionale Politiche per il Lavoro e Sistemi per l'Orientamento e la Formazione[34];
- la comunicazione degli esiti dell'istruttoria all'azienda (o alle Parti sociali nel caso in cui l'azienda non fosse più attiva o in casi di proroga della mobilità) ed all'INPS;
- la comunicazione da parte della Regione ed invio degli elenchi dei lavoratori coinvolti nell'intervento ai Centri per l'impiego;
- la presentazione dei lavoratori presso i Centri per l'impiego per la conferma della dichiarazione di disponibilità e per la firma del Patto di servizio e la stipula del "Piano di azione individuale" (PAI) nell'ambito del quale sono previste le misure di politica attiva del lavoro che saranno erogate;
- la comunicazione all'INPS, in caso di mancata partecipazione o interruzione non giustificata della partecipazione da parte dei lavoratori alle misure concordate nell'ambito del Piano di Azione individuale, per l'interruzione dei trattamenti previsti a favore dei lavoratori.

A partire dal 2011 le procedure prevedono a supporto delle imprese:

- Una pagina informativa sul Portale regionale lavoro http://www.portalavoro.regione.lazio.it/portalavoro/sezione/?ida=3&tid=CIG straordinaria-e-Mobilitagrave-in-deroga_112;
- Le Linee guida ed una Faq (raccolta dei quesiti più frequenti) scaricabili dalla suddetta pagina;
- La modulistica da inviare alla stessa Regione o all'INPS, a cui si accede dal medesimo portale, area "modulistica", sezione "ammortizzatori sociali", pagina "ammortizzatori sociali in deroga"; un software che consente di compilare ed inviare alla Regione la domanda *on line.*

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

A seguito della domanda presentata dalla azienda i lavoratori devono recarsi, a partire dalla data di notifica all'azienda della ricezione della domanda e comunque entro 5 giorni dall'approvazione della domanda, presso il Centro per l'impiego territorialmente competente:

34. Direzione Regionale Politiche per il Lavoro e Sistemi per l'Orientamento e la Formazione sostituisce la Direzione Lavoro e formazione che ha accorpato le due direzioni competenti in materia di lavoro e formazione: Direzione regionale lavoro, pari opportunità e politiche giovanili e Direzione Regionale formazione professionale FSE e altri interventi cofinanziati

- assumendo a riferimento, per i residenti nella Regione Lazio, il loro domicilio;
- assumendo a riferimento, per i residenti in altre Regioni, la sede dell'unità operativa dell'azienda in cui erano impiegati.

Presso il Centro per l'impiego i lavoratori concordano le misure di politica attiva del lavoro perfezionando in tal modo la stipula del Patto di servizio, dove le misure concordate fungono da Piano di azione individuale. Sulla base delle indicazioni del Centro per l'impiego, i lavoratori si attivano per usufruire delle misure di politica attiva la cui frequenza viene monitorata dalla Regione attraverso comunicazioni che i Centri per l'impiego inviano:
- alla Direzione regionale
- all'impresa (solo in caso di CIG straordinaria in deroga);
- all'INPS.

In particolare, la Provincia comunica all'INPS, per il tramite della Regione, i nominativi dei lavoratori che hanno interrotto, senza che ciò sia consentito dalle disposizioni nazionali o regionali, la partecipazione alle misure di politica. Tale interruzione può dar luogo alla sospensione e, nei casi previsti, alla revoca delle indennità. I lavoratori possono concordare con il Centro per l'Impiego competente eventuali misure alternative di politica attiva rispetto a quella già individuata

I servizi offerti di politica attiva

Da maggio 2010 la Regione Lazio ha avviato la seconda fase dell'avviso D2333 per realizzare politiche attive in favore di lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga. Nel modello di erogazione delle politiche attive si procede attraverso la scelta delle opportunità di intervento di politica attiva tra quelle previste dal catalogo accessibile attraverso la piattaforma S.P.A.L. (Sistema di Politiche Attive del Lavoro).
A questo catalogo possono presentare, in ogni momento, la propria candidatura organismi pubblici e privati per erogare la politica attiva. Gli enti che hanno manifestato il proprio interesse ad erogare interventi di politica attiva sono tenuti a sottoscrivere un Contratto Quadro con la Regione Lazio - Direzione regionale Formazione e Lavoro (viene adottato un format comune messo a disposizione sul sito).
Con la determinazione dirigenziale D2333/2009 è stata impegnata a favore di creditori diversi la somma complessiva di di € 36.000.000,00.
L'appartenenza al gruppo target dei lavoratori in cassa integrazione o a quello dei disoccupati in mobilità ha rilevanza soprattutto riguardo alla scelta dei percorsi: infatti, nel caso della mobilità sono stati ipotizzati una ampia serie di percorsi di riqualificazione professionale finalizzati al reinserimento nel mercato del lavoro. Per i lavoratori in cassa integrazione, la scelta dell'intervento va conciliata con le caratteristiche dei periodi di sospensione dal lavoro, molto variabili a seconda delle varie aziende e, in linea generale, scarsamente programmabili su orizzonti temporali lunghi.

Validazione delle competenze acquisite

La Regione Lazio si è trovata a dover rispondere alle esigenze formative di lavoratori che hanno necessità di riconvertirsi, riqualificarsi, specializzarsi per continuare ad operare nelle imprese di provenienza le cui priorità produttive sono in mutamento, di lavoratori che possano rafforzare le proprie capacità di autopromozione per inserirsi in nuovi contesti e di lavoratori con la necessità di acquisire nuove capacità e competenze per divenire più adattabili all'attuale mercato del lavoro.

La Regione ha dunque programmato un'offerta formativa ampiamente articolata per contenuti, modularità e tempistiche di fruizione, aperta indifferentemente a tutti i lavoratori che percepiscono ammortizzatori in deroga, a prescindere dal loro status occupazionale.

Gli interventi di politica attiva sono pubblicati sul sito S.P.A.L (Servizio Politiche Attive del Lavoro) e prevedono interventi di durata molto variabile: da un minimo di 3 ore (come ad esempio il percorso di riqualificazione "Comunicazione e team building" ad un massimo di 400 ore (come ad esempio il corso di Qualifica e preparazione abilitazione prof. "Meccanico motorista autovetture"). Dalle informazioni acquisite *on desk* non si è potuto rilevare se e come avvenga la validazione delle competenze. Si può ipotizzare che nel caso dei percorsi di qualifica professionale venga applicata la procedura standard di riconoscimento della qualifica mentre rimane da indagare tutta l'area della riqualificazione e professionalizzazione.

Un'attenzione particolare è stata dedicata anche a percorsi competenze di base, nella considerazione, pienamente dimostrata durante che il primo anno di attuazione, che la crisi colpisce in maniera più pesante i lavoratori meno secolarizzati e più anziani.

Caratteristiche Offerta Formativa

Ai destinatari di ammortizzatori in deroga e di disoccupazione speciale che sottoscrivono il PAI presso i centri per l'impiego vengono erogati voucher individuali per il rimborso delle spese di partecipazione alle politiche attive. I voucher vengono liquidati al soggetto erogatore delle politiche in nome e per conto del lavoratore frequentante.

Complessivamente le tipologie messe a disposizione dei lavoratori sono:

1. azioni di orientamento
2. corsi di competenze di base (azioni previste nel biennio 2009-2010)
3. corsi di competenze relazionali e trasversali (azioni previste nel biennio 2009-2010)
4. corsi finalizzati all'autoimpiego (azioni previste nel biennio 2009-2010)
5. corsi di qualifica o di preparazione agli esami per l'abilitazione professionale
6. corsi di riqualificazione e specializzazione professionale.

L'avviso, ad oggi attivo, opera in modalità "a sportello", consentendo quindi a tutti gli i soggetti ammessi di presentare, in qualsiasi momento, la propria candidatura per realizzare gli interventi di orientamento e formazione.

In aggiunta alle altre tipologie di intervento, si dà la possibilità alle imprese che accedono agli ammortizzatori sociali di progettare un proprio Piano formativo anche su specifici processi produttivi, trasformando l'obbligo di inserimento in programmi di politica attiva dei propri lavoratori, in una opportunità di riqualificazione di tutta la forza lavoro. Il piano formativo diviene quindi un elemento di analisi durante le vertenze sindacali che consentono alle imprese di accedere ai trattamenti di CIG straordinaria e Mobilità. Seguendo un breve formulario, l'impresa e le parti sociali possono definire specifici interventi formativi e metodologie didattiche che, oltre ad approfondimenti tecnici e teorici, comprendano anche fasi pratiche di training on the job, visite a impianti, ecc.
Al momento della chiusura del presente rapporto di ricerca sono stati approvati 45 piani formativi: le attività formative approvate prevedono, nella quasi totalità dei casi, competenze spendibili non solo presso la singola azienda promotrice, ma anche in aziende dello stesso settore (ad es. sanità, mense e ristorazione, impiantistica, ecc.) o nell'ambito di imprese della stessa tipologia, come nel caso dei percorsi che riguardano la cooperazione. Pertanto, pur considerando che il numero dei piani approvati non è particolarmente elevato, la loro ricaduta è al contrario molto elevata in quanto rappresenta una modalità di programmazione dell'offerta formativa che nasce dalle esigenze manifestate nell'ambito dei principali settori dell'economia regionale colpiti dalla crisi economica. Inoltre nel corso del 2012 sarà realizzata una rilevazione delle azioni formative anticrisi realizzate nell'ambito di una più generale analisi degli interventi di formazione continua. Va segnalato, a titolo di approfondimento che la Regione realizza, con cadenza trimestrale, un rapporto di monitoraggio delle misure adottate. Il più aggiornato disponibile è datato Marzo 2012.

5.14 Abruzzo

5.14.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

Con l'Accordo Quadro Stato - Regioni del 20/04/2011 per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011-2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'Accordo del 12 Febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 Aprile 2009. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 Dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente.

Il Comitato di intervento per le crisi aziendali e di settore (C.I.C.A.S)[35] in data 28/01/2011, 20/04/2011, 25/07/2011, 28/10/2011, 03/11/2011, 21/12/2011, ha approvato "Ulteriori misure ammortizzatori in deroga" concedendo la proroga delle misure di sostegno al reddito a favore dei lavoratori interessati da situazioni di crisi fino al primo trimestre 2012.

Il 10 Novembre 2011 è stato sottoscritto un accordo tra il Ministero del Lavoro e la Regione Abruzzo, con il quale si è convenuto di destinare alla regione ulteriori 20 milioni di euro a valere sui fondi nazionali per la concessione o per la proroga in deroga alla vigente normativa di trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria e/o straordinaria, di mobilità, di disoccupazione speciale ai lavoratori subordinati a tempo determinato ed indeterminato, con inclusione degli apprendisti e dei lavoratori somministrati.

La Determina Direttoriale DL/111 del 19/12/2011 - Proroga per l'annualità 2012 il "Patto delle Politiche Attive del lavoro per i lavoratori colpiti dalla crisi percettori di ammortizzatori sociali in deroga".(Approvato con DGR 1034 del 29/12/2010).

IL 28 marzo 2012 il Cicas (Comitato d'intervento per crisi aziendali e di settore), ha approvato il nuovo Accordo Quadro per il 2012 che ridefinisce i criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga dal 1° Aprile 2012, in base alle risorse derivanti dagli accordi tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Abruzzo sottoscritti sino alla data del 10 novembre 2011, nonché ai successivi accordi integrativi.

A conclusione del monitoraggio della spesa dei fondi per gli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2011 è emerso che, nel corso del 2011, tali interventi hanno interessato circa 8.000 lavoratori nell'intero territorio regionale, con una spesa totale di circa 40 milioni di euro. In particolare, sono state utilizzate risorse finanziarie apri a 36,5 milioni di euro per la Cassa Integrazione Guadagni in deroga e la mobilità in deroga per tutto il territorio della Regione Abruzzo, e ulteriori 3,1 milioni di euro per la sola

35. Organismo composto dagli Assessori regionali al Lavoro e allo Sviluppo Economico, dai 4 Assessori provinciali al Lavoro, dai rappresentanti delle Parti Sociali, dell'INPS e della DRL e che si avvale dell'assistenza tecnica di Italia Lavoro, ricostituito con la DGR n. 45 del 14 febbraio 2009.

Area del Sisma. La Regione Abruzzo dispone dunque di risorse residue da utilizzare per gli ammortizzatori sociali in deroga anche per l'anno 2012, pari a circa 38 milioni di euro per l'area regionale e 40 milioni di euro per l'area sisma, per un totale di circa 80 milioni di euro.
Il suddetto accordo contiene le Linee Guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga.

5.14.2 Platea soggettiva

CIG in deroga
L'intervento d'integrazione salariale in deroga è destinato esclusivamente ai datori di lavoro con unità produttive ubicate nella Regione Abruzzo.
Le imprese industriali sono ammesse al trattamento di integrazione salariale in deroga nel caso in cui non ricorrano le condizioni per l'utilizzo degli strumenti ordinari.
Restano escluse dall'intervento le seguenti categorie:
- aziende agricole;
- imprese dello spettacolo, limitatamente al personale artistico;
- datori di lavoro domestico;
- imprese appartenenti al settore armatoriale/pesca;
- compagnie e gruppi portuali, con esclusione di quei datori di lavoro sprovvisti delle apposite tutele del settore;
- enti pubblici.

Lavoratori beneficiari
I lavoratori subordinati a tempo determinato o indeterminato che operano sul territorio delle Regione Abruzzo, sospesi o ad orario ridotto, che non possono accedere agli strumenti ordinari in quanto non operano oppure risultano esauriti e con un'anzianità di servizio di almeno 90 giornicontinuativi maturata presso lo stesso datore di lavoroammesso al trattamento. A favore dei lavoratori somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso la società fornitrice; per gli apprendisti passati in qualifica si computa anche il periodo di apprendistato.
I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato possono essere ammessi al trattamento di integrazione salariale in deroga fino alla scadenza del contratto in corso.
I lavoratori con qualifica di apprendista, dipendenti di datori di lavoro che utilizzano l'ammortizzatore ordinario, possono accedere alle misure di CIG in deroga.
Restano esclusi dal trattamento di integrazione salariale in deroga:
- dirigenti;
- lavoratori domestici;
- collaboratori coordinati continuativi;
- soci delle cooperative con rapporto di lavoro non subordinato;

- i lavoratori con contratto part time verticale per i soli periodi di sospensione programmata.

I presupposti per il ricorso alla CIG in deroga sono:
la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di un datore di lavoro destinatario della normativa in deroga e del presente accordo;
sospensione dal lavoro a zero ore o con riduzione di orario, determinate dalle cause previste dalla legge riguardanti l'unità produttiva in cui è inserito il lavoratore;
perdita o decurtazione della retribuzione, proporzionata alle ore di lavoro non prestato, per le ore o giornate in cui per legge o per contratto sarebbe spettato;
ragionevole previsione di ripresa dell'attività lavorativa oppure, per gli esuberi dichiarati nel verbale di consultazione sindacale, presentazione del piano di gestione delle eccedenze condiviso con le OO.SS. in sede istituzionale;
la mancanza o l'esaurimento, per almeno un lavoratore, degli istituti di tutela al reddito per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), b) e c) del DL 185/2008, convertito in L. 2/2009, oppure in caso di esaurimento dei fondi della bilateralità.
(per quanto sopra, si riporta l'aggiornamento all'Accordo Quadro del 28.03.2012, come stabilito nella riunione Cicas dell'11.04.2012.)
Per le imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali, qualora si valuti indispensabile il ricorso alla CIG in deroga, la richiesta dovrà essere accompagnata da piani di gestione delle eccedenze che pongano particolare attenzione ai processi di ricollocazione, anche verso altre imprese del territorio, opportunamente integrati ed affiancati da programmi di politiche attive, comprensivi di percorsi di riqualificazione delle competenze. In tali casi, l'esame congiunto previsto dalle procedure relative agli interventi di integrazione salariale in deroga, con la condivisione del piano di gestione delle eccedenze e del programma di politiche attive comprensivo di percorsi di riqualificazione delle competenze, a pena di inammissibilità dell'istanza, deve essere svolto in sede istituzionale, presso le Province o la Regione, secondo le competenze attribuite dagli artt. 2 e 3 della L.R. 76/1998.
Resta escluso il ricorso alla CIG in deroga nei casi di sospensione programmata delle attività lavorativa (contratto part time verticale).

Misura e durata del trattamento

L'integrazione salariale è dovuta nella misura prevista dalla legislazione vigente:l'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero ed il limite orario contrattuale. La misura è erogata nel limite del massimale retributivo mensile, continuano a trovare applicazione le percentuali di abbattimento dei predetti trattamenti previsti nella misura del 10% per la prima proroga, del 30% per la seconda proroga e 40% per le proroghe successive.

Per quanto non disposto dalle presenti Linee guida, trovano in materia piena applicazione le disposizioni di legge, di contratto ed amministrative che regolano l'istituto della CIG ordinaria, compatibilmente ai settori e/o alle mansioni per le quali, per effetto di normative di legge di contratto, vengono utilizzati regimi di orario discontinui.
Per i lavoranti a domicilio monocommessa verranno integrate le ore/giornate, su computo mensile della differenza tra le ore/giornate svolte in media sui mesi lavorati dell'anno precedente e quelle svolte parzialmente o non svolte nel periodo richiesto a causa di mancanza di commesse.

Durata complessiva

Le misure di CIGin deroga, secondo quanto disposto dal comma 21, dell'art. 33 della legge n. 183/2011, (legge di stabilità 2012), dovranno essere contenuteentro il 31 dicembre 2012.
Richiesta di intervento
I datori di lavoro interessati,esperita la procedura di consultazione sindacale, devono trasmettere la richiesta di intervento di CIG in deroga utilizzando la procedura telematica presente sul sito http://www.inps.it/.
Ai sensi dell'art. 33 della legge n. 183/2011, (legge di stabilità 2012):"... I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla regione....". In tali casi l'esame congiunto, previsto nelle procedure relative agli interventi di integrazione salariale in deroga, a pena di inammissibilità dell'istanza,deve essere svolto in sede istituzionale, presso le Province o la Regione, secondo le competenze attribuite dagli artt. 2 e 3 della L.R.76/1998.
Il verbale di accordo sindacale, pena l'inammissibilità dell'istanza, dovrà inderogabilmente riportare:

- specifica motivazione della richiesta di intervento;
- percorsi di politica attiva da porre in essere;
- periodi pregressi di CIG già riconosciuti.

I datori di lavoro, all'atto della effettiva sospensione dei lavoratori, pena l'esclusione dal beneficio, dovrannotrasmettere al CPI territorialmente competente, il relativo elenco dei lavoratori interessati.

Mobilità in deroga

Lavoratori beneficiari
I lavoratori residenti in Abruzzo da almeno 6 mesi, subordinati a tempo determinato o indeterminato, espulsi, che non possono accedere all'ammortizzatore ordinario perché mancante o esaurito, iscritti in regione Abruzzo presso un CPI o nelle liste di mobilità ex lege 223/1991 econ le seguenti qualifiche:

- operai;
- impiegati;
- intermedi;
- quadri;
- apprendisti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato;
- lavoratori somministrati;
- lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività lavorativa;
- lavoratori dimessi per giusta causa per le fattispecie previste dal CCNL o cessati per scadenza del contratto;
- lavoratori a domicilio monocommessa.

I lavoratori devono possedere il requisito relativo "all'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni", così come previsto dall'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991.
Restano esclusi dal trattamento di mobilità in deroga i lavoratori espulsi con le seguenti qualifiche:
- i dirigenti;
- i lavoratori domestici;
- i collaboratori coordinati continuativi;
- i soci delle cooperative con rapporto di lavoro non subordinato.

Per la mobilità in deroga viene concesso un periodo residuo, sino a concorrenza della durata massima di 26 settimane, in favore dei lavoratori licenziati da aziende con più di 15 dipendenti, per i quali nel 2011 è scaduta l'indennità di mobilità ai sensi della legge 223/91. Viene inoltre concesso un periodo residuo di mobilità in deroga, sino a concorrenza della durata massima di 13 settimane, in favore dei lavoratori subordinati - a tempo indeterminato o determinato - degli apprendisti, dei lavoratori somministrati, dei soci lavoratori subordinati di cooperative, che siano stati licenziati per giustificato motivo, dimessi per giusta causa o cessati per scadenza del contratto, che non rientrano in altra tipologia di ammortizzatore sociale.

Durata complessiva

Le misure di mobilità in deroga, secondo quanto disposto dal comma 21, dell'art. 33 della legge n. 183/2011, (legge di stabilità 2012), dovranno essere contenute entro il 31 dicembre 2012.

Richiesta di intervento

La domanda di mobilità in deroga va presentata all'Amministrazione Provinciale territorialmente competente per il tramite del CPI. Contestualmente all'acquisizione della domanda il CPI, ai fini della presa in carico per l'attivazione del percorso di Politica Attiva, richiede al lavoratore la sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) ai sensi dell'art.19 comma 10 del DL 185/2008, convertito in L. 2/2009.
Le Amministrazioni Provinciali,fatta eccezione per i lavoratori residenti nei territori dei Comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessatola Provincia dell'Aquila ed altri Comuni della Regione Abruzzo il giorno 06.04.2009, devono coinvolgere in specifici percorsi di Politica Attiva la totalità dei lavoratori in mobilità in deroga.

Riunioni del CICAS (Comitato di Intervento per le Crisi Occupazionali e di Settore e successive Conferenze dei Servizi)

Anno 2010
Cicas - 29/01/2010 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi" -
Conferenza dei Servizi del 02/02/2010
Cicas - 28/04/2010 - Accordo Quadro - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
Conferenza dei servizi del 05/05/2010
Cicas - 29/07/2010 "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
Conferenza dei servizi del 02/08/2010
Cicas - 05/11/2010 "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
Conferenza dei servizi del 09/11/2010
Anno 2011
Cicas - 28/01/2011 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
Conferenza dei Servizi del 31/01/2011
Cicas - 20/04/2011 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
Conferenza dei Servizi del 29/04/2011
Cicas - 25/07/2011 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
Conferenza dei Servizi del 28/07/2011
Cicas - 28/10/2011 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
Conferenza dei Servizi del 03/11/2011
Cicas - 21/12/2011 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
Conferenza dei Servizi del 23/12/2011
Anno 2012
Cicas - 28/03/2012 - Accordo Quadro - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
Conferenza dei Servizi del 30/03/2012
Cicas del 11/04/2012 - modifiche ed integrazioni all'Accordo Quadro del 28/03/2012.

Accordi tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Regione Abruzzo per l'assegnazione di risorse da utilizzare per l'erogazione di ammortizzatori in deroga

14/04/2010 - concessione di € 60 milioni, di cui 30 milioni per Area Abruzzo e 30 milioni per Area Sisma - decreto n. 53256 del 12/07/2010;
27/10/2010 - concessione di € 30 milioni per Area Abruzzo - decreto n. 56218 del 24/12/2010;
19/04/2011 - concessione di € 35 milioni, di cui 20 milioni per Area Abruzzo e 15 milioni per Area Sisma - decreto n. 60924 del 28/07/2011;
10/11/2011 - concessione di € 20 milioni per Area Abruzzo - decreto n. 64127 del 10/11/2011.
Delibera n. 1034 del 29.12.2010 - Approvazione del Patto delle Politiche Attive Del Lavoro per i lavoratori colpiti dalla crisi, percettori di ammortizzatori sociali in deroga.
Determina Direttoriale n. 111 del 19.12.2011 - Proroga del Patto delle Politiche Attive Del Lavoro per i lavoratori colpiti dalla crisi, percettori di ammortizzatori sociali in deroga anche per l'anno 2012.

5.14.3 Il modello regionale adottato

La Regione Abruzzo ha avviato il processo di attuazione delle politiche di intervento contro la crisi con il "Progetto Speciale Multiasse ad attuazione provinciale", di cui al Piano Operativo 2007/2008, finanziato con risorse del P.O. F.S.E. Abruzzo 2007-2013, nell'ambito del quale sono stati finanziati i primi interventi innovativi di politica attiva del lavoro in favore dei lavoratori percettori di AASS in deroga.
Tale processo di innovazione ha trovato il suo compimento con il Progetto Speciale multiasse "Patto delle politiche attive per i lavoratori colpiti dalla crisi, percettori di ammortizzatori sociali in deroga", inserito nella programmazione 2009/2011 del P.O. FSE, approvato con DGR n.744 del 27/09/2010, con il quale la Regione Abruzzo intende orientare la propria azione politica e programmatoria verso il rafforzamento del raccordo tra politiche passive e attive del lavoro, integrando risorse nazionali e regionali ai fini di una più efficace e tempestiva azione di aggiornamento delle competenze e/o di riqualificazione e reimpiego dei lavoratori.
Il 26 gennaio 2011 è stato firmato dall'Assessore regionale al Lavoro e gli Assessori delle quattro Province abruzzesi, un protocollo d'intesa per la realizzazione delle attività previste "Patto delle Politiche Attive del lavoro per i lavoratori colpiti dalla crisi, percettori di ammortizzatori sociali in deroga". Il progetto, accolto con parere favorevole dalla Commissione Tripartita regionale ed approvato con Delibera di Giunta Regionale, prevede un impegno finanziario di 32 milioni di euro, di cui 16 milioni per servizi formativi e di accompagnamento all'occupabilità e 16 milioni a titolo di indennità di partecipazione agli stessi servizi.

Il Patto delle politiche attive per i lavoratori interessati dalla crisi, percettori di ammortizzatori sociali in deroga, prevede l'erogazione delle seguenti misure:
nel periodo di sospensione: la realizzazione di percorsi di aggiornamento delle competenze coerenti con i fabbisogni professionali, rivolti a lavoratori in costanza di rapporto di lavoro per i quali si prevede una reimmissione nel processo produttivo di provenienza;
nel periodo di mobilità: la realizzazione di percorsi di adeguamento delle competenze, finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori espulsi dai processi produttivi.
I destinatari delle misure di politica attiva sono i lavoratori residenti/domiciliati nella regione Abruzzo, beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga (CIG o mobilità), ex art. 19, L 2/2009, in quanto sospesi o a rischio di espulsione dai processi produttivi per un periodo di almeno 4 settimane ed espulsi dal processo produttivo.
Lo strumento individuato dalla Regione Abruzzo per attivare le politiche attive del lavoro è la "Dote Individuale", ossia l'ammontare delle risorse di cui il lavoratore, percettore dell'ammortizzatore sociale in deroga, è assegnatario. La Dote è finalizzata a rafforzare le competenze del lavoratore sospeso e, quindi, a potenziare il capitale umano delle imprese o rafforzare le competenze dei lavoratori già licenziati per favorirne la loro ricollocazione.
La dote ha una durata massima di 6 mesi con un valore medio standard di 600 euro mensili per lavoratore. Il valore complessivo delle doti attribuite a ciascun destinatario potrà essere compreso da un minimo di € 420,00 ad un massimo di € 4.680,00 e non può essere superiore all'ammontare del sostegno al reddito percepito dal lavoratore.
Il valore della Dote è strettamente correlato alla durata degli interventi di politica attiva che, a sua volta, è collegata al periodo di utilizzo dell'ammortizzatore in deroga da parte del lavoratore.
Al lavoratore destinatario della Dote Individuale, quota parte di quanto erogato dall'INPS a titolo di ammortizzatore in deroga, per un valore massimo non superiore alla stessa dote, viene riconosciuta come indennità di partecipazione ai servizi di accompagnamento all'occupabilità ed ai servizi formativi.
L'indennità di partecipazione è alternativa e non aggiuntiva rispetto al valore dell'indennità di ammortizzatore in deroga di cui il lavoratore è titolare e, pertanto, non rappresenta un ulteriore riconoscimento economico erogabile dalla regione, tramite le Province, al destinatario della dote individuale.
Attraverso l'assegnazione della "Dote Individuale", Il titolare accede:

- ai servizi di accompagnamento all'occupabilità attraverso la rete dei servizi pubblici per l'impiego (Centri per l'Impiego) o dei soggetti privati accreditati nella Regione Abruzzo per i servizi di orientamento;
- ai servizi formativi attraverso gli Organismi formativi accreditati in Regione Abruzzo per la formazione continua.

Tabella 5.29 **Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico**

Servizi	Contenuto	Output
Colloquio di accoglienza I livello	Verifica dei requisiti del destinatario Presa in carico del destinatario Colloqui di orientamento e fornitura di informazioni sui servizi disponibili	DID (rilascio o acquisizione) Scheda anagrafica
Colloquio individuale di II livello (specialistico)	Colloquio per un esame approfondito delle problematiche e delle caratteristiche del destinatario che prevede un'analisi delle sue esperienze formalizzata in una scheda individuale Redazione dei contenuti del curriculum vitae del destinatario secondo il format Europass	Scheda individuale ambiti di sviluppo; Curriculum vitae in formato europeo Europass
Assessment delle competenze	Percorso di analisi delle esperienze formative professionali e sociali che consente di individuare le competenze e gli elementi valorizzabili del destinatario al fine di progettare un piano di sviluppo professionale per il raggiungimento di specifici obiettivi. Il percorso articolato in funzione delle singole necessità deve essere tracciato in appositi report. L'esito del percorso deve essere sintetizzato in una scheda individuale	Scheda delle competenze già sviluppate e da sviluppare
Definizione del percorso	Supporto nell'individuazione di percorsi formativi e/o lavorativi; declinazione dei fabbisogni individuali di formazione in termini di competenze/abilità/conoscenze; Networking e scouting degli organismi di formazione in grado di erogare i percorsi formativi; Individuazione dei moduli formativi e loro articolazione in competenze, ore, costo, soggetto che eroga la formazione, data di inizio e di conclusione	P.A.I. (sottoscritto entro 5 giorni dall'autorizzazione della CIG in deroga)

I servizi esposti sono erogati ai destinatari secondo le seguenti modalità:

- Colloquio di I° e II° livello dal Centro per l'Impiego territorialmente competente;
- Assesment (Bilancio) delle competenze e Definizione del percorso dagli Organismi di Formazione accreditati per la Tipologia Orientamento oppure dal CPI, in base alla scelta operata dal lavoratore;

I servizi dovranno essere erogati preferibilmente entro il primo mese della concessione della CIG/Mobilità in deroga secondo i seguenti standard di durata:

Tabella 5.30 **Lavoratori in sospensione o riduzione di orario (CIG in deroga)**

Servizi	Durata(in ore)
Colloquio individuale di I e II livello	2
Assessment delle competenze	2
Definizione del percorso	1
Totale	5

Tabella 5.31 **Lavoratori in sospensione o riduzione di orario (mobilità in deroga)**

Servizi	Durata(in ore)
Colloquio individuale di I e II livello	2
Assessment delle competenze	4
Definizione del percorso	2
Totale	8

In caso di proroga della concessione dell'ammortizzatore sociale (sia CIG che Mobilità in deroga), il lavoratore deve recarsi nuovamente, nei tempi previsti per la prima concessione, al Centro per l'Impiego competente al fine di definire il nuovo percorso di politica attiva. Ciascuna Provincia gestisce direttamente le risorse finanziarie assegnate dalla Regione per l'erogazione delle misure di politica attiva del lavoro nel rispetto della normativa del FSE e gestisce direttamente le relazioni con gli OdF accreditati che erogano i servizi di accompagnamento all'occupabilità e quelli formativi nel rispetto:

- della normativa FSE;
- delle Linee Guida per l'attuazione operativa degli interventi del PO 2007/2013;
- del Vademecum per l'ammissibilità della spesa 2007/2013 (versione del 2 novembre 2010 e s.m.i.):
- delle semplificazioni attuate dalla regione attraverso l'introduzione della standardizzazione dei costi ai sensi del Regolamento CE (369/2009) del 06/05/2009.

La Dote Individuale viene gestita analogamente al voucher formativo, secondo quanto previsto dalle Linee Guida per l'attuazione operativa degli interventi del PO FSE Abruzzo 2007/2013 Ob. La modalità di erogazione del voucher è quella definita"indiretta" ai sensi delle Linee Guida di cui sopra; la Provincia eroga direttamente all'Organismo di Formazione la quota della dote corrispondente alla tipologia di servizio erogato, in nome e per conto del destinatario, in un'unica soluzione e al termine del servizio erogato.

Ai fini dell'ammissibilità della spesa, si rilevano i seguenti elementi:

- il percorso di politica attiva è stato effettivamente realizzato;
- il percorso attivato è coerente con la tipologia e durata dell'ammortizzatore concesso al destinatario della DOTE.

Con il progetto 'Welfare to Work', l'assessorato regionale alle Politiche Attive del Lavoro ha erogato 1,5 milioni di euro di fondi nazionali, prevedendo bonus assunzionali a favore dei datori di lavoro e di tutte le imprese del territorio regionale con meno di 50 dipendenti, interessate ad assumere soggetti svantaggiati con un rapporto di lavoro determinato o indeterminato. Sul BURA Ordinario n. 80 del 22 dicembre 2010, è stata pubblicata la Determinazione dirigenziale N. DL 23/41 con cui si approva l'Avviso pubblico per la presentazione delle istanze a valere sul Progetto "Welfare to Work" e relativi allegati concernenti rispettivamente le tipologie di aiuto di seguito indicate:

- assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno (pari o superiore a 30 ore settimanali) ed indeterminato;
- assunzione con contratto di apprendistato;
- trasformazione di contratto da tempo determinato inferiore a 12 mesi, a tempo indeterminato;
- assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno (pari a superiore a 30 ore settimanali) e determinato di almeno 12 mesi.

I bonus previsti sono di due tipi: di 5.000 euro in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, in caso di assunzione con contratto di apprendistato e, infine, in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato, inferiore a 12 mesi, a tempo indeterminato.
Sarà di 2.000 euro, invece, il bonus per ogni soggetto assunto con contratto a tempo determinato.
Sono pervenute n.453 istanze di ammissione a finanziamento; previa verifica, tramite i Centri per l'Impiego, del requisito essenziale dei soggetti target oggetto di incentivo - categoria a) e b) art.3 dell'avviso pubblico,sono state ammesse a finanziamento n.290 istanze.
Sono stati concessi "bonus assunzionali" in favore di n. 227 datori di lavoro, per un importo totale di € 1.187.797,50, previa verifica della documentazione comprovante l'effettiva costituzione del rapporto di lavoro oggetto dell'incentivo.
Il progetto è stato monitorato con il supporto di Italia Lavoro SpA.
Il Ministero del Lavoro, su richiesta avanzata dalla struttura regionale, ha autorizzato in data 23-04-2012, l'utilizzo delle risorse residue pari ad € 312.202,50, comunque entro il 30 giugno 2012.
Si prevede, pertanto, la riapertura dei termini relativi all'avviso pubblico.

Per contrastare la crisi occupazionale, la Regione Abruzzo ha proposto un intervento straordinario, il Programma "Lavorare in Abruzzo", finanziato con 20 milioni di euro derivanti da economie della precedente programmazione regionale del POR FSE 2000-2006 e che prevedeva l'erogazione di bonus per la creazione di nuovi posti di lavoro o per la trasformazione di rapporti di lavoro flessibile in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
La Regione, con la DGR n. 26 del 21 gennaio 2010, "Indirizzi generali per ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie residue del POR Abruzzo Obiettivo 3 - 2000-2006", ha approvato il programma "Lavorare in Abruzzo", che ha prodotto più di 2.000 assunzioni a tempo indeterminato, non riuscendo a soddisfare la totalità delle richieste d'incentivo. Per tale ragione, la Regione ha deciso di investire ulteriori 8 milioni di euro con il Programma "Lavorare in Abruzzo 2" - Linea di intervento n. 1, inserito nel Piano triennale 2009-2011 del POR FSE, prevedendo, con la Determinazione n. 218/DL25 del 15 ottobre 2010, lo scorrimento delle graduatorie del precedente programma.
Inoltre, con la Linea di intervento n.2, sono state ammesse a finanziamento n.111 istanze per l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di n.410 soggetti svantaggiati e/o disabili operanti in sedi appartenenti alle Aree di Crisi riconosciute sul territorio regionale o in settori innovativi, per un contributo concesso pari a circa 3 milioni di euro.
Inoltre, è' stato pubblicato nel mese di febbraio u.s., un nuovo avviso pubblico quale Seconda Edizione del Programma "Lavorare in Abruzzo 2",per un budget di 10 milioni di euro, di cui 7 destinati ad imprese operanti nelle Aree di Crisi e 3 milioni per "Grandi Investimenti" per le imprese di novo insediamento, comprese le imprese già attive che intendono attivare una nuova sede operativa nella regione Abruzzo, fatta eccezione per le Aree di Crisi.

5.15 Molise

5.15.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011/2012

Con l'*Accordo fra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Molise del 23/05/11*, la concessione della CIG in deroga può essere autorizzata dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa.

A seguito dell'*Accordo Quadro tra la Regione Molise e le Parti sociali del 06/06/11* per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga, la Regione ha approvato la *D.d.g. n. 397 del 09/06/11*, avente ad oggetto le nuove *istruzioni operative*[36] per la gestione dei trattamenti di CIG e Mobilità in deroga relative all'anno 2011, istruzioni successivamente integrate e rimodulate con le *D.d.g. n 488 del 25/07/11* e *n. 181 del 10/10/11*. Tali istruzioni, che individuano i destinatari, la durata del trattamento e le procedure da seguire per l'erogazione dei servizi, riprendono in sostanza le precedenti *Istruzioni operative per la gestione dei trattamenti di CIG e Mobilità in deroga* (D.d.g. 10/06/10, n. 344[37]).

Biennio 2009-2010

Determinazione n. 60 del 17/02/2010 - Approvazione Elenco Regionale e Direttive per la realizzazione e gestione degli interventi.

Accordo tra il MLPS e la Regione Molise del 05/05/10.

Accordo quadro Molise e Parti sociali del 10/06/10 per gli ammortizzatori sociali in deroga.

D.D.G. n.351 del 14/06/2010: approvazione Catalogo regionale.

D.g.r. 30/12/10, n. 1119 - Protocollo di intesa per l'anticipazione dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria ed in deroga e dell'indennità di mobilità, anche in deroga.

Proroghe, rimodulazioni e rettifiche alla D.d.g. 27/10/09, n. 316: Ammortizzatori Sociali in deroga della Regione Molise - anno 2009: Pubblicazione delle nuove Istruzioni operative (scadenza 31/12/09):

---

36. Con il D.d.g. n. 505 del 22/12/11, le Istruzioni operative relative all'anno 2011 sono state prorogate al 31/03/12.
37. Tali istruzioni operative (che a loro volta sostituiscono le nuove istruzioni operative pubblicate con D.d.g. 27/10/09, n. 316) sono state prorogate, tra il 2010 e il 2011, 5 volte:
D.d.g. 23/12/10, n. 769 (scadenza 15/02/11);
D.d.g. 08/02/11, n. 32 (scadenza 15/03/11);
D.d.g. 11/03/11, n. 151 (scadenza 15/04/11);
D.d.g. 18/04/11, n. 270 (scadenza 15/05/11);
D.d.g. 12/05/11, n. 338 (scadenza 15/06/11).

- Avviso di rettifica 01/12/09 - Comunicato relativo alla determinazione del Direttore Generale della DG III del 27/10/09, n. 316, ad oggetto: "Ammortizzatori Sociali in deroga della Regione Molise - Anno 2009 - Pubblicazione delle nuove Istruzioni operative (Scadenza: 31/12/09)"
- D.d.g. 23/12/09, n. 452 - Ammortizzatori Sociali in deroga: Proroga e rimodulazione delle Istruzioni operative (Scadenza 15/02/10)
- D.d.g. 09/02/10, n. 53 - Ammortizzatori Sociali in deroga: Proroga delle Istruzioni operative (scadenza 28/02/10)
- D.d.g. 23/02/10, n. 66 - Ammortizzatori Sociali in deroga: Proroga e rimodulazione delle Istruzioni operative (scadenza 30/04/10)
- D.d.g. 22/04/10, n. 126 - Ammortizzatori Sociali in deroga: Proroga delle Istruzioni operative (Scadenza 31/05/10)
- D.d.g. 21/05/10, n. 317 - Proroga Istruzioni operative per l'accesso ai trattamenti di "CIG straordinaria" e "Mobilità in deroga" (Scadenza 15/06/10) - Provvedimenti

5.15.2 Platea soggettiva

CIG in deroga - Aziende Beneficiarie

1. escluse dal campo di applicazione della vigente normativa delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie;
2. destinatarie del solo intervento di integrazione salariale ordinaria che ne hanno esaurito i tempi massimi di utilizzo;
3. ammesse alle integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie che hanno fruito delle tipologie di CIG per gli interi periodi rispettivamente concedibili, o che avendo già raggiunto i limiti massimi di fruizione di uno dei due tipi di intervento, non si trovano nelle condizioni per poter accedere a quello residuo.

Tali imprese possono appartenere a tutti i settori ad eccezione di quelli:
- destinatari di altri fondi e ammortizzatori sociali specifici (agricoltura e pesca)
- non ammessi alle integrazioni salariali (credito, assicurazioni, servizi tributari, spettacolo, armamento e navigazione, imprese pubbliche).

CIG in deroga - Lavoratori beneficiari

- dipendenti (operai, impiegati, intermedi, quadri, apprendisti, lavoratori a tempo determinato, somministrati, soci lavoratori di cooperative di produzione, lavoratori a domicilio) delle imprese che non rientrano nella disciplina di cui all'art. 12, commi 1 e 2 della legge 223/91, nonché delle imprese industriali in condizioni di non poter usufruire dei trattamenti di CIG secondo quanto disposto dalla normativa vigente (durata: *12 mesi)*;
- dipendenti delle imprese riconducibili ai settori dei servizi (incluse le cooperative di servizi), del commercio e del turismo fino a 50 dipendenti (*9 mesi)*;

- apprendisti, lavoratori a tempo determinato e somministrati delle imprese dei medesimi settori che abbiano attivato procedure di cassa integrazione secondo la normativa ordinaria (*90 giorni*, e comunque per un periodo non superiore a quello residuale di durata del contratto).

Mobilità e disoccupazione speciale in Deroga - Aziende beneficiarie
Tutti i settori, escluso quello dell'edilizia.

Mobilità e disoccupazione speciale in Deroga - Lavoratori beneficiari
- Lavoratori a tempo indeterminato (10 mesi)
  - iscritti alle liste di mobilità non indennizzata ai sensi della L. 236/93 licenziati:
  - dal 01/01/11 che non posseggono i requisiti di accesso alla Disoccupazione Ordinaria (DO).
  - nel 2010 e percettori di trattamento di DO con scadenza nel 2011.
  - iscritti alle liste di mobilità 236/93 e percettori di trattamento di DO con scadenza nel 2011.
- Lavoratori a TD (10 mesi) con contratto scaduto:
  - dal 01/01/11 che non posseggono i requisiti di accesso alla DO.
  - nel 2010 e/o percettori di trattamento di DO con scadenza nel corso del 2011.
- Lavoratori in somministrazione con anzianità aziendale maturata anche presso più agenzie di somministrazione, cfr. Messaggio Inps n. 8255 del 24/03/10 (10 mesi) con scadenza dell'ultima missione:
  - a partire dal 01/01/11 che non posseggono i requisiti di accesso alla DO.
  - nel corso del 2010 e/o percettori di trattamento di DO con scadenza nel corso del 2011.
- Apprendisti licenziati nel corso del 2011, con una anzianità di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivante da ferie, festività e infortuni, in caso di mancato intervento dell'Ente Bilaterale così come previsto dalla contrattazione collettiva (90 gg).
- Lavoratori ultracinquantenni (12 mesi):
  - in Mobilità in deroga con scadenza 2011.
  - in Mobilità indennizzata (L. 223/91) con scadenza 2011.
- Lavoratori in Mobilità indennizzata con scadenza 2011 (10 mesi).
- Lavoratori che, in costanza di trattamento di Mobilità in deroga effettuano un lavoro a TD pari o superiore a 90 gg, anche attraverso più contratti (6 mesi).

Con il *Verbale di Accordo fra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Molise del 23/05/2011* vengono destinati alle Regione 13 milioni di euro a valere sui fondi nazionali per la concessione o per la proroga in deroga di trattamenti CIG, di mobilità, di disoccupazione speciale ai lavoratori a TD e TI, apprendisti e somministrati.

A valere sui fondi nazionali viene imputata l'intera contribuzione figurativa e il 60% del sostegno al reddito, integrato da un contributo connesso alla partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro di misura pari al 40% del sostegno al reddito (in attuazione dell'accordo Stato-Regioni del 20/04/2011), a carico del FSE-POR. Tali risorse, più i residui, sono destinate al 60% ai CIG in deroga e al 40% alla Mobilità in deroga.

5.15.3 Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

La programmazione degli interventi di politica attiva per i beneficiari di ammortizzatori in deroga è di competenza della Regione, ed è esercitata attraverso una forte attività di concertazione garantita dalla Commissione Regionale Tripartita che si articola in sotto-commissioni, fra cui un tavolo di governance e un tavolo di concertazione degli AASS in deroga.

Le Province sono chiamate ad un ruolo di coordinamento operativo assicurato dalla loro presenza all'interno della Cabina di Regia. Tale cabina è formata da:

a. Il Direttore Generale della DG III della Regione Molise;
b. Il Dirigente responsabile del Settore Lavoro della Regione Molise;
c. Il Dirigente responsabile del Settore Formazione della regione Molise;
d. Il Dirigente dei S.P.I. di Campobasso e Isernia

È stato inoltre costituito un gruppo di monitoraggio composto da Regione, INPS, Centri per l'Impiego e Italia Lavoro che lavora anche sul monitoraggio periodico della spesa.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

Lavoratori in CIG in deroga

La Regione (Servizio per le Politiche Attive, per il Lavoro e l'Occupazione della D.G. III con il coinvolgimento dell'Assessorato Attività Produttive e relative strutture tecniche) convoca l'azienda e le Parti sociali per condividere la stipula dell'accordo di CIG in deroga, supportando la stessa nella gestione della crisi aziendale.

A. *Modulo presso CPI:* una volta individuati, i soggetti vengono presi in carico dai CPI territorialmente competenti per la firma del *Patto di Servizio*. Le fasi del percorso seguito dal lavoratore possono essere così rappresentate:
   - Fase 1: Convocazione lavoratori in AASS in deroga e responsabilizzazione contestuale alla sottoscrizione del Patto di Servizio;
   - Fase 2: Colloquio per la ricostruzione del passato professionale e per l'individuazione degli eventuali fabbisogni professionali del lavoratore partecipante (colloqui individuali), bilancio di Competenza, rimotivazione del lavoratore rispetto al riposizionamento occupazionale;

- Fase 3: Consulenza sulla gestione/opportunità offerta dagli ammortizzatori sociali, modalità di utilizzo degli incentivi al reimpiego anche collegati all'Azione di Sistema Welfare to Work;
- Fase 4: Laboratorio di orientamento/supporto al riposizionamento del proprio profilo professionale all'interno del processo produttivo aziendale, eventuale orientamento alla ricerca attiva del lavoro ed all'individuazione della domanda potenziale espressa dal mercato del lavoro;
- Fase 5: Laboratorio di orientamento all'avvio di iniziative di lavoro autonomo o di microimprenditorialità;
- Fase 6: Redazione di un *Piano di Azione Individuale* concordato con il lavoratore.
- Fase 7 (per lavoratori con periodo di sospensione pari o superiore agli 8 mesi): Individuazione ipotesi percorso formativo utile all'azione di reinserimento al lavoro, con conseguente attivazione del *voucher formativo* e/o inserimento nei moduli formativi strutturati secondo le procedure sancite dal "Life Long Learning Programme".

B. *Modulo formativo:* in ragione dello screening e dei singoli PAI, i lavoratori con sospensione maggiore di 3 mesi vengono indirizzati verso moduli formativi costruiti ad hoc, diversificati in base alla durata della sospensione (Tab. 1), concordati da Azienda, Regioni e parti sociali e riferiti ad un particolare settore economico.

C. *Restituzione CPI*: per i lavoratori con sospensione maggiore di 3 mesi, a valle del periodo di formazione si attiverà un modulo di 8 ore di "restituzione" del percorso formativo affidato ai CPI.

Tabella 5.32 **Percorsi CIG in deroga**

DURATA CIG in deroga	Sino a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	6 mesi	8 mesi	12 mesi
A (modulo presso CPI)	84h	84h	84h	84h	84h
B (modulo formativo)	(84 h FAD)	84h	230h	340h	550h
C (restituzione CPI)		8h	8h	8h	8h
TOT (ore)	84h	176h	322h	432h	642h

Secondo le procedure definite in Cabina di Regia, i CPI rinviano alla stessa i Piani di Azione Individuali compilati con le preferenze espresse per il percorso formativo. La Cabina di Regia organizza i gruppi per la formazione sulla base delle eventuali esigenze manifestate dall'impresa nel rispetto delle preferenze espresse dai lavoratori, individuando i soggetti attuatori di riferimento.

Lavoratori in Mobilità in deroga

A. *Modulo presso CPI*: I soggetti vengono convocati presso il CPI territorialmente competente per la firma del *Patto di Servizio*, a partire dal quale usufruiscono di servizi che si concludono con la redazione del PAI. Nel caso di soggetti già precedentemente iscritti alle liste di mobilità è il servizio stesso a contattare il lavoratore avente diritto. Il percorso seguito dai lavoratori in Mobilità è simile a quello dei lavoratori CIG, ma prima della sottoscrizione del patto di servizio è prevista:
   - Una fase di accoglienza e preverifica dei requisiti secondo quanto stabilito dalle "Istruzioni operative";
   - Un ulteriore fase consistente in un'azione di tipo amministrativo legata alla sottoscrizione della dichiarazione di immediata disponibilità.

B. *Modulo formativo*: Sulla base del PAI ai lavoratori viene offerto un percorso formativo di politica proattiva di durata variabile, in base alla durata della mobilità in deroga (Tab. 2). Tale percorso potrà trasformarsi anche in *voucher* individuale da spendere in attività di formazione del rispetto dell'Elenco regionale degli Organismi formativi (*accreditati o in attesa di accreditamento*) definiti dalla Cabina di Regia.

C. *Restituzione CPI:* A valle del periodo di formazione si attiverà un modulo di 8 ore di "restituzione" del percorso formativo da riaffidare ai CPI.

Tabella 5.33 **Percorsi Mobilità in deroga**

DURATA mobilità in deroga	6 mesi	8 mesi	12 mesi
A (modulo presso CPI)	84h	84h	84h
B (modulo formativo)	230h	340h	550h
C (restituzione CPI)	8h	8h	8h
TOT(ore)	322h	432h	642h

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti previsti

A prescindere dalla durata della sospensione, o della mobilità, tutti i lavoratori in CIG o mobilità in deroga partecipano inizialmente ad un processo di servizio personalizzato, composto da moduli di analisi e orientamento[38], finalizzato alla valutazione delle competenze possedute e ai potenziali fabbisogni formativi, da sviluppare per un ammontare di ore pari a 84 da svolgere presso il CPI. Il percorso successivo viene definito sulla base della durata della sospensione e prevede interventi di formazione individuati dagli organismi di formazione in relazione al settore di appartenenza del lavoratore.

38. per i lavoratori con sospensione dai 6 ai 12 mesi viene denominato modulo orientativo/introduttivo di formazione e accompagnamento.

Ai lavoratori firmatari del *Patto di Servizio* sono erogati, in particolare, i seguenti servizi:
- consulenza per la ricostruzione del passato professionale e per l'individuazione degli eventuali fabbisogni professionali;
- orientamento e motivazione rispetto ad una eventuale nuova attività lavorativa e, comunque, rispetto alla soluzione del proprio problema occupazionale;
- consulenza in materia di gestione degli ammortizzatori sociali e per l'utilizzazione degli incentivi al reimpiego;
- consulenza per la progettazione e l'avvio di iniziative di lavoro autonomo o di microimprenditorialità;
- sostegno alla ricerca attiva del lavoro ed all'individuazione della domanda potenziale espressa dal mercato del lavoro;
- individuazione del percorso formativo utile all'azione di reinserimento al lavoro, con conseguente attivazione del voucher formativo o integrativo;
- redazione di un piano di azione individuale.

Tutti gli interventi sono erogati da organismi formativi accreditati dalla Regione Molise o che abbiano acquisito l'accreditamento entro la data di avvio delle proposte finanziate. Non è ammessa la presentazione delle proposte da parte di soggetti aventi titolo riuniti in forma di raggruppamento. Tali organismi sono inclusi in un Elenco Regionale[39] articolato per settori prioritari di intervento:
- settore edile
- settore metalmeccanico
- settore plastica e gomma
- settore beni culturali
- settore spettacolo/musica/teatro
- settore artigianato
- settore turismo
- settore agro industria e agro alimentare
- settore agricoltura (in complementarietà con l'Asse I del PSR)
- settore tessile abbigliamento e calzaturiero
- settore socio-sanitario
- settore benessere e tempo libero
- settore energia
- settore telecomunicazioni
- settore pesca
- settore chimico-farmaceutico
- settore commercio
- settore terziario e servizi alle imprese

39. Tale elenco è stato approvato con Determinazione n. 60 del 17/02/2010.

- settore terziario e servizi pubblici
- settore legno ed arredo

Gli interventi, inclusi in un Catalogo regionale[40] finanziato attraverso il sistema dell'assegnazione di un voucher formativo al partecipante[41], rientrano in due macro-categorie:
- Percorsi formativi finalizzati al rafforzamento delle *competenze di base* (con particolare riguardo all'area tecnologica) e trasversali, tendenzialmente ricompresi tra le 180 e le 300 ore;
- Percorsi formativi finalizzati al *conseguimento di una qualifica professionale* il più possibile aderente alla domanda del mercato del lavoro e derivante da un'analisi dei fabbisogni condivisa tra Amministrazione, organismi formativi e Parti Sociali. Questa categoria fa riferimento a quanto previsto nel Sistema Regionale delle Competenze Professionali.

Per i lavoratori in mobilità in deroga potranno essere attivati i medesimi percorsi formativi e gestiti con le stesse modalità (voucher formativo) previste per il catalogo regionale. In particolare, la durata in ore prevista dai percorsi formativi (250,360 e 580) è da considerarsi durata minima utile all'acquisizione del diritto all'integrazione al reddito; pertanto possono frequentare anche corsi inseriti nel Catalogo di durata superiore.
I *pacchetti formativi*, strutturati sulle effettive esigenze dei lavoratori, prevedono due Fasi Operative:
- I FASE, obbligatoria, di formazione propedeutica, che consiste in Moduli Formativi Trasversali (M.F.T.) di sviluppo delle attitudini comunicative, relazionali, capacità riflessive, rientranti nelle *core competencies*, ovvero competenze trasversali per la riconversione cognitiva dei lavoratori.
- II FASE, di Formazione Tecnico-Professionale, basata sul Sistema Regionale delle Competenze Professionali definito per i settori economici previsti dall'Avviso, che comprende qualifiche di base e di specializzazione suddivise per area professionale.
- Oltre ai dispositivi "formativi" di base e di specializzazione ("pacchetto A"), nell'ambito di questa fase possono essere realizzate 2 azioni ulteriori:
- Programmi di intervento formativo "specifici", svolti in ambito aziendale, a fronte di piani formativi aziendali, contenenti le motivazioni, gli obiettivi e la formazione specifica che l'impresa intende svolgere per soddisfare i fabbisogni di aggiornamento / sviluppo / riqualificazione delle competenze dei propri lavoratori nelle aree di attività, a fronte di cambiamenti in atto nel contesto aziendale di riferimento ("pacchetto B");

40. Approvato con D.D.G. n.351 del 14/06/2010.
41. Importo orario massimo: 8,00 Euro l'ora + indennità di frequenza di 2,00 Euro per ciascuna ora di formazione effettivamente frequentata, a condizione che il partecipante maturi il diritto al riconoscimento totale del voucher (80% delle ore di presenza).

- Programmi di **stage** presso aziende non concorrenti con quelle dei lavoratori, di natura osservativa/valutativa, aventi l'obiettivo di valutare i lavoratori "in situazione" per una eventuale permanenza lavorativa dei lavoratori-stagisti nei nuovi contesti ("pacchetto C").

FASI OPERATIVE			
1	Azioni	Formazione Propedeutica	Quale
I FASE - *Obbligatoria*		Trasversale	Moduli Formativi Trasversali
2	Azioni	Formazione Tecnico-Professionale	Quale Soggetti
II FASE - *Pacchetti*			
Pacchetto A Formazione		Formazione di base	Sistema Regionale delle Competenze Professionali
		Formazione di specializzazione	Sistema Regionale delle Competenze Professionali
Pacchetto B Formazione specifica		Formazione specifica, svolta in ambito aziendale, sulla base di piani formativi aziendali strutturati per l'apprendimento di specifiche competenze	Impresa / Ag. Formativa / Lavoratori
Pacchetto C Stage osservativi		Stage, presso aziende non concorrenti con quelle dei lavoratori, osservativi/valutativi delle attitudini, capacità, potenzialità prestazionali/relazionali dei lavoratori, ricollocabili in ambiente ordinario di lavoro	Aziende

I pacchetti verranno quindi costruiti in base al target di lavoratori, che, in relazione alla più o meno ampia esperienza lavorativa, ha diverse necessità, come indicato nella tabella che segue:

1	Lavoratori strutturati	• Ampia esperienza lavorativa • Detentori di un proprio progetto professionale da spendere nel M.d.L. • Necessità di aggiornare le competenze trasversali
2	Lavoratori semistrutturati	• Esperienza lavorativa di base • Necessità di migliorare/qualificare le proprie competenze • Necessità di una più efficace "strutturazione" di mercato
3	Lavoratori non strutturati	• Assenza di esperienze lavorative strutturate/consolidate • Necessità di migliorare/qualificare le proprie competenze trasversali e di ruolo • Necessità di una più efficace "strutturazione" di mercato

Validazione dei percorsi

Come accennato sopra, all'interno del Catalogo regionale sono inclusi percorsi formativi finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale, secondo quanto previsto nel Sistema Regionale delle Competenze Professionali.

5.16 Campania

5.16.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

Linee guida 2011. Le Linee Guida 2011 per l'accesso ai trattamenti in deroga (Cassa Integrazione; Mobilità; Disoccupazione Speciale), nonché la modulistica predisposta per la presentazione delle istanze di concessione della CIG, sono state approvate il 31/01/2011 dal Tavolo Istituzionale di Concertazione istituito in Regione (composto da OO.SS. dei datori di lavoro, dei lavoratori, Amministrazioni Provinciali, INPS, Italia Lavoro). Le Linee Guida contengono, in coerenza con le strategie già in corso di definizione a livello nazionale, gli elementi di sostegno e promozione di politiche attive compatibili con i percorsi di innovazione delle imprese e con le esigenze di competenze e professionalità del mercato del lavoro e sono strettamente connesse alle politiche di sostegno al reddito, anche in riferimento a quanto previsto dal Piano di Azione per il Lavoro (CIG Più[42]) mediante l'utilizzo dei fondi della Programmazione POR Fse 2007-2013.

Linee guida 2012. Le Linee Guida 2012 per l'accesso agli ammortizzatori sociali in derogasono state approvate il 18/01/2012 dal Tavolo Istituzionale di Concertazione. In linea di massima si conferma quanto già approvato per il 2011 con una differenza relativa alla quota FSE che nel 2012 passa dal 30% al 40% (secondo l'Accordo Stato-Regioni del 20/04/11).

5.16.2 Platea soggettiva

CIG in deroga - Lavoratori beneficiari

Lavoratori subordinati a tempo determinato ed indeterminato, con inclusione degli apprendisti, dei lavoratori somministrati e dei lavoratori a domicilio (solo dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa).

Le imprese inquadrate nel settore "industria" che hanno un numero di dipendenti inferiore a 15 devono indicare se hanno fatto ricorso alla CIG ordinaria e per quali periodi o se non vi hanno fatto ricorso e per quali motivi. Nel caso in cui l'organico fosse superiore a 15 dipendenti le imprese devono indicare: se hanno fatto ricorso alla CIG ordinaria e per quali periodi o se non vi hanno fatto ricorso e per quali motivi; se hanno fatto ricorso alla CIG straordinaria secondo la legislazione ordinaria e indicarne il periodo o

42. CIG Più - Erogazione di trattamenti di CIG straordinaria e di Mobilità in deroga e azioni di orientamento e riqualificazione collegate alla CIG in deroga - è inserita all'interno del Piano d'Azione per il lavoro "Campania al lavoro!" varato dall'Assessorato al Lavoro e alla Formazione della Regione Campania con l'assistenza tecnica dell'Agenzia per il lavoro e l'istruzione e di ItaliaLavoro.

se non vi hanno fatto ricorso e per quali motivi; se hanno già fatto ricorso alla CIG in deroga, indicando i periodi ed il numero dei lavoratori già interessati al trattamento.

Mobilità in deroga - Lavoratori beneficiari

Lavoratori che abbiano un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro, derivanti da ferie, festività ed infortuni, (art. 16, comma 1, della Legge n. 223/1991).
Per gli anni 2009-2011 era prevista anche per i lavoratori in possesso della qualifica di apprendista, in caso di licenziamento (e in mancanza dell'intervento integrativo dell'Ente Bilaterale che non consentiva la concessione dell'indennità ordinaria di disoccupazione per 90 giorni) la possibilità di accedere al trattamento di mobilità in deroga, per la durata massima prevista dal decreto di concessione.
Per le imprese che non rientrano nell'ambito della vigente legislazione in materia di ammortizzatori a regime, l'accesso ai trattamenti in deroga può essere autorizzato in presenza dei seguenti requisiti: per la CIG almeno 90 gg. di anzianità lavorativa presso l'impresa, alla data della richiesta del trattamento; per la mobilità un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro, derivanti da ferie, festività ed infortuni).

Biennio 2009-2010 (elenco leggi e decreti)

Deliberazione n. 256 del 13/02/2009 "Pacchetto anticrisi".
Deliberazione n. 397 del 06/03/2009 Integrazione ed attuazione della Dgr n.256/09: Ulteriori elementi per la piena operatività e stanziamento di ulteriori risorse.
Deliberazione n. 1209 del 07/07/2009 relativa alla presa d'atto della Convenzione Ministero del Lavoro - Regione Campania per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga ed autorizzazione al Dirigente del Settore ORMEL (Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro) per la sottoscrizione della Convenzione tra Regione Campania ed INPS per la gestione degli ammortizzatori sociali.
Accordo del 19/01/2010 tra Regione Campania, Assessorato al lavoro e alla formazione e Assolavoro, FELSA CISL, NIDIL CGIL, UIL CPO per l'accesso agli ammortizzatori in deroga e l'estensione di politiche attive e di misure di sostegno a favore dei lavoratori in somministrazione. L'accordo riguarda la definizione di modalità di intervento straordinario per i lavoratori in somministrazione.
Linee guida per l'accesso alla cassa integrazione guadagni in deroga 01/02/2010.
Decreto n. 49956 del 09/02/2010, Assegnazione di ulteriori risorse finanziarie per la concessione di ammortizzatori sociali in deroga, alle regioni Emilia Romagna e Campania.
Accordo del 01/07/2010 tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Campania.

5.16.3 Il modello regionale adottato

Elementi sintetici che connotano il modello

Nel caso della CIG in deroga. Per accedere alla CIG in deroga l'azienda deve evidenziare gli indicatori economici-finanziari dai quali emerge l'andamento negativo della complessiva situazione aziendale (es.: risultato di impresa negativo, calo del fatturato, indebitamento, ecc...).

Ai fini della gestione dei trattamenti, la procedura prevede anche il coinvolgimento delle Amministrazioni Territoriali interessate (Assessorati al Lavoro delle Province), che effettuano l'esame congiunto con le Parti sociali della documentazione successivamente trasmessa dall'azienda alla Regione per il completamento dell'istruttoria. Presso i suddetti Assessorati provinciali viene inoltre fornita la modulistica per la presentazione dei progetti formativi.

Le istanze di concessione della CIG in deroga (da presentare entro 20 giorni dalla data di inizio delle sospensioni) una volta istruite e inviate alla Regione sono sottoposte all'approvazione del competente Tavolo Istituzionale di Concertazione. A seguito dell'approvazione, la concessione della CIG in deroga viene autorizzata con Decreto della Regione Campania.

Le aziende, che intendono presentare istanza di concessione della CIG in deroga devono indicare preliminarmente se i motivi della crisi, che rendono necessaria la sospensione dei lavoratori, o la proroga di detta sospensione, è di natura "congiunturale" o"strutturale".

Crisi congiunturale:

l'azienda può presentare istanza di concessione o proroga della CIG per un periodo massimo di 12 mesi corredato da accordo sindacale sottoscritto in sede aziendale. La Provincia competente procede ad una ufficiale convocazione dell'azienda, delle OO.SS. e di ItaliaLavoro per l'esame congiunto e la sottoscrizione dell'accordo di concessione CIG in deroga. L'accordo a livello provinciale comprende lo sviluppo delle azioni successive distinto per tipologia di crisi e le modalità di sottoscrizione del Patto di Servizio presso il GTO/CPI competente per residenza dei lavoratori/unità produttiva. Entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo in sede provinciale l'azienda provvede all'invio del progetto formativo al settore ORMEL - Regione Campania, con le modalità previste dal relativo avviso/bando pubblico, da attuare ai fini del reintegro dei lavoratori, attraverso attività gestite in proprio dall'azienda o attraverso Enti accreditati. Nel 2012 la procedura cambia solo per quello che concerne i tempi: la concessione della CIG in deroga avviene per un periodo iniziale da stabilirsi in sede di Tavolo Istituzionale e sulla base delle risorse finanziarie disponibili e dei tempi di attivazione dei dispositivi di politiche attive resi disponibili dalla Regione Campania[43], previa sottoscrizione del Patto

43. Si rimanda alla Nota metodologica relativa ai processi operativi di politiche attive per il lavoro per i percettori di AASS in deroga, approvata dal Tavolo d'indirizzo nella riunione del 13/12/2011.

di Servizio presso i GTO/CPI competenti per residenza anagrafica/unità produttiva. Nei casi di proroga saranno ritenuti validi i Patti di Servizio sottoscritti nel 2011.

Crisi strutturale:
l'azienda, o gli organi delle procedure concorsuali, devono corredare l'istanza con un piano di gestione degli esuberi che preveda: la ricollocazione anche parziale dei lavoratori, con l'indicazione delle concrete iniziative; la collocazione in mobilità di lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso al pensionamento o di lavoratori disponibili a manifestare la volontà di non opposizione al recesso, eventuali diverse azioni. Dette istanze possono essere presentate per un periodo massimo di 6 mesi nelle more dell'attivazione delle iniziative di politica attiva individuate nell'accordo e/o intraprese dalla Regione Campania nell'ambito delle iniziative formative di riqualificazione e riconversione professionale. Nel 2012 il trattamento di CIG non potrà essere ulteriormente concesso, tranne che nei casi dell'esistenza di ipotesi di ricollocabilità attraverso processi attivati, anche negoziati, di riavvio dell'azienda ovvero di riconversione dell'attività.

Nel caso della Mobilità in deroga. L'istanza di concessione dell'indennità di mobilità in deroga, deve essere richiesta dalle OO.SS. confederali o di categoria, ed in favore di lavoratori che abbiano un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro, derivanti da ferie, festività ed infortuni, (art. 16, comma 1, della Legge n. 223/1991), corredata da accordi sottoscritti in sedi istituzionali non più di 6 mesi precedenti la richiesta, dai quali si rilevino le intese raggiunte allo scopo di ricollocare i lavoratori ex dipendenti di aziende in crisi ed i tempi previsti per la ricollocazione. Detta istanza, corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati con la indicazione delle date di scadenza della indennità di mobilità, deve essere presentata alla Regione Campania - Assessorato al Lavoro - Settore ORMEL e ad Italia Lavoro.
Nel 2012 le linee guida contengono una precisazione (mess. INPS 025277 del 07/10/10) relativa al fatto che il contributo regionale, nella misura del 30% oggi 40%, è strettamente connesso, sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo della proporzionalità, all'attivazione nei confronti dei lavoratori interessati di azioni combinate di politica attiva e di attività formative (come già precedentemente indicato) per cui, come ha chiarito il Ministero del Lavoro, interventi in deroga, che prevedono il cofinanziamento delle Regioni, possono valere sul FSE se riferiti a periodi temporali già trascorsi, nei quali è evidentemente impossibile la coniugazione tra politiche attive e passive. Pertanto non è possibile erogare interventi in deroga cofinanziati dalla Regione a lavoratori licenziati in anni precedenti. In tale prospettiva è possibile concedere o prorogare indennità di mobilità esclusivamente in favore di lavoratori in possesso dei sopra citati requisiti e per i quali siano state raggiunte intese istituzionali finalizzate alla ricollocazione. Nelle more della realizzazione di dette iniziative è prevista l'attivazione di politiche attive, in

ottemperanza all'Accordo Stato-Regioni nonché attività formative prevalentemente in aziende ospitanti, che prevedano la ricollocazione di almeno una quota minima di unità, incentivate da una quota pro-capite. Il relativo Avviso Pubblico sarà adottato dai Settori Orientamento e Formazione Professionale. La concessione dell'indennità di mobilità in deroga potrà essere richiesta, inizialmente per un periodo massimo di 6 mesi, eventualmente prorogabile per un ulteriore periodo e comunque non oltre il 31/12/2012, a seguito della verifica dell'esito delle iniziative avviate. Si precisa infine, che presso GTO/CPI competenti per residenza del lavoratore, saranno attivate le politiche attive del lavoro, a favore dei percettori di mobilità in deroga.
L'elenco dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga viene trasmesso, attraverso la cooperazione applicativa, dall'Inps alla Regione e contestualmente ai servizi competenti indicati dalla Regione medesima, anche ai fini dei servizi di politica attiva e della operatività della dichiarazione di disponibilità (fonte: Accordo MLPS - Regione del 01/01/2010).
Per quanto riguarda la gestione delle politiche attive si fa riferimento alle indicazioni contenute nel Piano d'Azione per il lavoro "Campania al lavoro!" (varato dall'Assessorato al Lavoro e alla Formazione della Regione Campania con l'assistenza tecnica dell'Agenzia per il lavoro e l'istruzione e di ItaliaLavoro). In particolare, nel 2011 e 2012 sono stati pubblicati diversi avvisi pubblici[44] inseriti all'interno dell'azione CIG Più - Erogazione di trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e di Mobilità in deroga e azioni di orientamento e riqualificazione collegate alla CIG in deroga.

Descrizione sintetica del percorso seguito dal lavoratore

Una volta approvata la concessione l'elenco dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga viene trasmesso, attraverso la cooperazione applicativa, dall'Inps alla Regione e contestualmente ai servizi competenti indicati dalla Regione medesima, anche ai fini dei servizi di politica attiva e della operatività della dichiarazione di disponibilità (fonte: Accordo MLPS - Regione del 01/01/2010).

---

44. Sul BURC n. 13 del 21 febbraio 2011 sono stati pubblicati due Decreti Dirigenziali di rettifica al D.D. n. 257/2010, pubblicato sul BURC del 27 dicembre 2010. Con il D.D. n. 8 sono state approvate le modifiche all'avviso per il progetto "CIG Più" dal titolo "Formazione finalizzata al reintegro per lavoratori in CIG straordinaria in deroga", mentre con il D.D. n. 9 sono state apportate modifiche all'avviso per il progetto "Formazione professionale per soggetti percettori di AASS in deroga". Il progetto prevede tre tipologie di azioni: **Azione AASS-Formazione (per i** lavoratori residenti in Campania e oggetto di trattamento di mobilità in deroga, per i quali si intende attivare interventi formativi di aggiornamento delle competenze professionali,finalizzati alla ricollocazione nel mercato del lavoro)**, Azione CIG-Reintegro (per i** lavoratori residenti in Campania e oggetto di trattamenti di CIG straordinaria in deroga, per i quali l'azienda intende attivare percorsi di formazione finalizzati al loro reintegro) **e Azione Re-Impiego (per i** Lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo, ai sensi dell'art. 2, comma 138 della legge n. 191/2009 (finanziaria 2010) e successive;lavoratori espulsi dai cicli produttivi, non percettori di ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito, i cui elenchi sono disponibili presso i CPI; Tutti devono trovarsi nelle condizioni previste per la sottoscrizione del relativo Patto di Servizio presso il Centro per l'Impiego di riferimento).

I percettori di ammortizzatori sociali in deroga vengono quindi presi in carico dai CPI/GTO provinciali. La procedura si può definire unica in quanto tutti i soggetti in cassa integrazione in deroga o in mobilità fruiscono di un'azione composta da azioni di orientamento, erogate dagli operatori dei CPI/GTO, e di moduli di formazione erogati da appositi enti/aziende selezionati/e mediante avviso pubblico. I Servizi per il Lavoro competenti per territorio (GTO), assicureranno un colloquio di orientamento preliminare ai soggetti del bacino coinvolti sulla base del profilo da formare, sulle esperienze e qualifiche possedute e sulla disponibilità alla riqualificazione professionale. Detto colloquio di orientamento verterà sui seguenti punti:

a. verificare i requisiti del destinatario e ad illustrargli il percorso;
b. acquisire la dichiarazione di disponibilità a partecipare alle misure anticrisi di politica attiva;
c. "presa in carico" del lavoratore e stipula del Patto di Servizio;
d. definire del Piano di Azione Individuale (PAI);
e. fornire informazioni sui servizi disponibili presso il centro;
f. indirizzare gli utenti verso l'offerta formativa proposta nei progetti approvati;
g. raccogliere l'iscrizione del soggetto al percorso formativo.

Dalla lettura incrociata dei documenti sembra emergere che dopo la fase di orientamento, svolta presso i CPI/GTO, il lavoratore viene preso/ripreso in carico dall'azienda/ente di formazione presso la/il quale seguirà il percorso di formazione finalizzato all'adattamento e/o aggiornamento delle competenze professionali, con l'obiettivo finale del reintegro in azienda oppure alla ricollocazione in caso di fuoriuscita definitiva dal processo produttivo.
È importante sottolineare che nel passaggio dalla programmazione alla realizzazione degli interventi previsti nell'ambito del pacchetto anticrisi la Regione ha cercato di mettere in atto una serie di azioni finalizzate, anche attraverso l'incentivazione economica, all'aumento del potenziale di occupabilità dei lavoratori in cassa integrazione in deroga (ma anche, come più volte precisato, di tutto il bacino di utenza inserito in tale processo) che sono rintracciabili, come precedentemente detto, nel Piano di Azione per il Lavoro "Campania al lavoro!", approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 690 del 08/10/2010. Il piano si propone di dare corso a misure che mirano alla semplificazione delle procedure burocratiche e all'accelerazione dei meccanismi di attuazione. Al centro dell'attuazione del piano viene posto il ruolo delle imprese, specie le piccole, medie e in rete tra loro, per la creazione dello sviluppo locale, l'innovazione e la qualità. Proprio sulla base di questo sono stati pubblicati tre avvisi che regolano la politica attiva per i diversi target.

Avviso rivolto ai lavoratori in CIG straordinaria in deroga per crisi congiunturali "Formazione finalizzata al reintegro per lavoratori in CIG in deroga"[45]. Contributi economici alle imprese oggetto di decretazione di concessione di CIG in deroga, previsti per l'attivazione di percorsi formativi di accompagnamento al reintegro in favore dei propri dipendenti, beneficiari di trattamenti di CIG in deroga, finalizzati al rafforzamento, aggiornamento ed acquisizione di competenze, nell'obiettivo di fornire i mezzi per adeguarsi alle mutate condizioni del mercato del lavoro e favorire i processi di reintegro dei lavoratori sospesi nelle aziende di provenienza. Per ciascun lavoratore beneficiario di trattamento CIG in deroga è prevista l'erogazione di una dote formativa (contributo economico destinato direttamente all'azienda) finalizzata all'adattamento e/o aggiornamento delle competenze professionali e a favorire il reintegro nell'azienda di appartenenza. I percorsi formativi finanziabili possono riguardare diverse tipologie di intervento:

- *Aggiornamento*: per i lavoratori che manterranno sostanzialmente la stessa mansione, ma che dovranno acquisire le conoscenze del nuovo prodotto/organizzazione in termini di metodi e strumenti di lavoro;
- *Riqualificazione/Riconversione*: per i lavoratori che cambieranno mansione e che dovranno acquisire,oltre alle conoscenze inerenti le mutate condizioni aziendali, anche le abilità operative richieste dalla nuova posizione lavorativa;
- *Potenziamento di skills specialistiche*: per quei profili amministrativo/gestionali per i quali verranno definiti specifici piani formativi individuali.

L'adesione all'Avviso comporta la disponibilità dell'impresa a procedere all'immediato reintegro del/i lavoratore/i a conclusione del percorso formativo. L'impresa, nell'aderire all'avviso deve indicare il numero dei propri dipendenti sospesi da coinvolgere e la tipologia di percorsi formativi da attivare in virtù delle specifiche necessità (Progetto Formativo e Piano Finanziario). Per la redazione del Progetto Formativo si dovrà: osservare le normative comunitarie, nazionali e regionali in materia di formazione professionale; descrivere l'attività formativa in termini di obiettivi, contenuti, metodologie, tempi e modalità di realizzazione, sede di svolgimento, numero e caratteristiche dei lavoratori; predisporre i registri obbligatori curandone la preventiva vidimazione da parte degli uffici STAP-FP compenti per territorio; rispettare i tempi e le modalità per le comunicazioni di inizio/fine corso, con l'elenco dei dipendenti coinvolti, dei tutor aziendali, dei docenti, della programmazione didattica; indicare, contestualmente all'invio della documentazione di inizio corso, la sede presso la quale è conservata tutta la documentazione

45. Risorse finanziarie:Risorse programmate dal DGR 690/10 (approvazione Piano di Azione per il Lavoro "Campania al lavoro!") e individuate con DGR 892/10 (rimodulazione della dotazione finanziaria del POR FSE 2007-2013), incrementate da DGR 684/11, da prelevare dall'Asse I - Obiettivo Operativo C4 "Rafforzare la capacità di contrastare i rischi della disoccupazione nei lavoratori interessati da situazioni di crisi di impresa attraverso la riqualificazione e la valorizzazione delle competenze". Scadenza Avviso: 29 giugno 2012.

amministrativa e contabile (registri obbligatori, copia del progetto formativo approvato e comunicazioni obbligatorie) e mantenere presso la sede di svolgimento dell'attività i registri didattici; inviare le comunicazioni obbligatorie sullo svolgimento delle attività al Settore Orientamento Professionale ed allo STAP-FP compente per territorio; prevedere l'attività di monitoraggio e valutazione finale sulle azioni previste dal progetto. Il progetto formativo dovrà essere articolato in ore di teoria in aula, con la presenza di un docente, e ore di *training on the job* in azienda, con la presenza di un tutor azienda (la presenza del tutor d'aula è consentita solo se il numero degli allievi è superiore a 9).Il finanziamento avviene mediante l'erogazione di un contributo rapportato all'attività effettivamente realizzata in termini di durata e partecipazione, a copertura di spese riconosciute in quanto effettivamente sostenute e dimostrate per la formazione, fino ad un importo max di € 3.000,00 per ciascun lavoratore che sia stato presente per almeno l'80% delle ore previste dal piano formativo. Le attività formative richieste dai datori di lavoro per i propri dipendenti sospesi dovranno realizzarsi direttamente dalle aziende, presso la sede operativa, se dispongono di capacità organizzativa e di attrezzature idonee, nonché di locali adeguati allo svolgimento di attività didattiche. In alternativa i datori di lavoro potranno rivolgersi ad enti/organismi di formazione, accreditati presso la Regione Campania, per lo svolgimento delle attività formative d'aula, senza aggravio di costi, oltre a quelli per le risorse umane impegnate nella docenza.

Avviso rivolto ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga

"Formazione professionale per soggetti percettori di AASS in deroga"[46]. Contributi economici agli enti/organismi di formazione professionale regolarmente accreditati sul territorio campano, per l'attivazione di percorsi formativi in favore di soggetti beneficiari di trattamenti di AASS in deroga (che rientrano nel programma Azione di sistema Welfare to Work e hanno sottoscritto il Patto di Servizio presso i rispettivi Servizi per il lavoro di competenza), finalizzate alla riconversione/riqualificazione delle competenze professionali, nell'obiettivo di accrescere il grado di occupabilità e favorire la ricollocazione dei soggetti nel mercato del lavoro. I progetti specifici finanziati dall'avviso devono tener conto, per ciascuna Provincia della Regione Campania, delle caratteristiche del bacino di percettori di AASS in deroga, a cui l'intervento si rivolge. L'Ente di formazione può richiedere l'incentivo per la formazione (definito "dote formativa") previsto, per ciascun soggetto avviato in formazione; a tal fine deve indicare la tipologia di percorsi formativi da attivare, in virtù delle specifiche necessità emerse dall'analisi del bacino in oggetto, e le aziende coinvolte nell'intervento (attraverso patti formativi) presso le quali si dovrà

46. Risorse finanziarie: le risorse disponibili sono quelle programmate con Dgr 690/10 di approvazione del Piano di Azione per il Lavoro (Campania al lavoro!), così come individuate con la Dgr n. 892/10 di Rimodulazione della dotazione finanziaria degli obiettivi operativi del POR pari ad € 6.000.000,00 (50% FSE, 40% Fondi Nazionali, 10% Fondi Regionali) da prelevare dall'Asse I - Obiettivo Operativo C4. Scadenza Avviso: 30 giugno 2011.

svolgere almeno l'80% delle attività di formazione di *training on the job* previste dal "progetto formativo". Nella fase preliminare allo svolgimento delle attività formative, è necessario acquisire la disponibilità di aziende ad ospitare i processi formativi *on the job*, attraverso la stipula di un'apposita Convenzione[47] tra soggetto attuatore (enti/organismi di formazione) e azienda ospitante delle attività. Il contributo sarà erogato direttamente agli enti di formazione una tantum, a rimborso dei costi sostenuti per le attività formative, fino ad un importo max di € 2.000,00 per ciascun soggetto formato, previa presentazione della documentazione comprovante le spese sostenute. Gli Enti di formazione che intendono aderire sono tenuti a presentare:

- un progetto formativo (per ciascuna azienda ospitante), nel quale sono descritti ed elaborati i percorsi formativi previsti;
- un piano finanziario, relativo alla realizzazione del progetto.

Gli interventi dovranno essere presentati secondo uno schema di PIANO FORMATIVO che deve prevedere le azioni in grado di rispondere alle esigenze di formazione di specifici bacini, settori e/o territori, in risposta ai fabbisogni emersi dal contesto economico e produttivo locale. A tal fine il piano è caratterizzato dalla flessibilità nella definizione dei percorsi formativi che si comporranno di un'offerta modulare, tale da consentire la massima personalizzazione. Ogni singolo progetto verrà gestito direttamente dall'Ente di formazione professionale, e dovrà indicare: il numero dei destinatari complessivo programmato; il monte ore complessivo delle attività formative che si intendono svolgere non deve essere inferiore alle 125 ore per allievo; gli obiettivi e contenuti trattati, le metodologie e gli strumenti utilizzati; la sede formativa di riferimento; risorse coinvolte.

Avviso rivolto ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga nonché non più percettori di indennità e sussidio legati allo stadio di disoccupazione per crisi aziendale
"Azione di Sistema per le politiche di Re-Impiego"[48]. Contributo finanziario ai datori di lavoro presenti sul territorio campano a manifestare il proprio interesse all'assunzione

47. La stipula della Convenzione tra Ente di formazione e aziende ospitanti è obbligatoria. La firma della Convenzione deve avvenire nei 45 giorni tra l'approvazione del progetto formativo e l'avvio dell'attività formativa.
48. Risorse finanziarie disponibili sono:

- Per l'assegnazione dei contributi all'assunzione, bonus assunzionale per erogazione prima tranche: € 3.000.000 assegnati alla Regione Campania, con nota del 18/03/2010 prot. 14/0007316, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione dal Ministero;
- Per l'assegnazione dei contributi all'assunzione, bonus assunzionale per erogazione seconda tranche: le risorse disponibili sono quelle programmate con Dgr 690/10 di approvazione del Piano di Azione per il Lavoro (Campania al lavoro!), così come individuate con la DGR n. 892/10 di Rimodulazione delle dotazione finanziaria degli obiettivi operativi del POR pari ad € 3.000.000,00 (50% FSE 40% Nazionale e 10 risorse regionali) da prelevare dall'Asse I - Obiettivo Operativo C4;
- Per i contributi formativi: le risorse disponibili sono quelle programmate con DGR 690/10 di approvazione del Piano di Azione per il Lavoro (Campania al lavoro!), così come individuate con la Dgr n. 892/10 di Rimodulazione delle dotazione finanziaria degli obiettivi operativi del POR pari ad € 1.500.000,00 (50% FSE 40% Nazionale e 10 risorse regionali) da prelevare dall'Asse I - Obiettivo Operativo C4.

di lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, nonché non più percettori di indennità e sussidio legati allo stato di disoccupazione per crisi aziendale. In particolare, i lavoratori destinatari dell'intervento sono lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo, ai sensi dell'art. 2, comma 138 della Legge n. 191/2009 (finanziaria 2010) e successive; lavoratori espulsi dai cicli produttivi, non percettori di ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito, i cui elenchi saranno disponibili presso i CPI, trasmessi dalla Regione Campania ed individuati, previa consultazione con le parti sociali, con appositi atti. Tutti devono essere nelle condizioni di sottoscrivere il relativo Patto di Servizio presso il CPI di riferimento. L'impresa proponente potrà accedere al contributo per l'assunzione a tempo indeterminato e/o a tempo determinato non inferiore a 12 mesi, di uno o più soggetti appartenenti ai target previsti, purché si tratti di azienda diversa rispetto a quella di provenienza del lavoratore. Per tutti i soggetti inseriti nel programma l'impresa potrà usufruire, oltre che degli incentivi all'assunzione previsti dalla normativa vigente (quali, ad esempio, incentivi economici diretti, sgravi contributivi; assolvimento riserva obbligatoria di assunzioni e/o di altri particolari obblighi di legge o di contratto, etc.), di un contributo economico sotto forma di bonus pari:

- ad euro 10.000,00per ciascun lavoratore assunto: - con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato (nel caso di contratto a tempo indeterminato part time non inferiore a 20 ore settimanali, calcolate con riferimento alla proporzione tra contratto collettivo applicabile e contratto di lavoro del singolo, il contributo è corrisposto in misura proporzionalmente ridotta al numero di ore); - trasformazione di contratto a tempo determinato inferiore a 12 mesi in contratto a tempo indeterminato;
- ad euro 2.000,00 per ciascun lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo pieno determinato della durata di almeno 12 mesi. Non sono previsti contributi per assunzioni a tempo determinato part time.

Per tutti i soggetti coinvolti, in aggiunta, è possibile richiedere l'erogazione di un ulteriore contributo formativo sotto forma di:

- dote formativa (contributo per la formazione post assunzione) pari ad € 2.000,00 che verrà erogata al netto delle imposte e/o ritenute dovute per legge, per ciascuna assunzione effettuata con contratto a tempo indeterminato; la dote è finalizzata all'adattamento delle competenze e/o riqualificazione professionale dei lavoratori assunti;
- in alternativa
- Work Experience, previsti dal Manuale dell'autorità di gestione del POR Campania FSE 2007-2013, (contributo per la formazione pre assunzione) presso datori di

Scadenza Avviso: 30 giugno 2011.

lavoro ospitanti, finalizzati al reinserimento lavorativo. I datori di lavoro ospitanti potranno inserire all'interno dei propri organici aziendali, per una durata massima di 4 mesi, lavoratori da formare secondo le proprie esigenze, utilizzando il periodo *training on the job* come opportunità di inserimento e adeguamento delle competenze del lavoratore alle proprie necessità. I datori di lavoro si impegneranno, entro 30 giorni dalla conclusione del percorso formativo, ad assumere con contratto a tempo indeterminato il soggetto ospitato, ricevendo il rimborso dei costi sostenuti per lo stage, fino ad un importo max di € 3.000,00 per lavoratore.

I contributi all'assunzione sono cumulabili con il rimborso formativo in misura non superiore al 50% del costo salariale lordo calcolato nei 12 mesi successivi all'assunzione (75% se il lavoratore appartiene alla categoria dei disabili).
Nell'ambito del bacino individuato dalla Regione Campania dei soggetti destinatari degli interventi previsti, le assunzioni potranno essere effettuate sia nominalmente (individuazione diretta da parte del datore di lavoro) oppure attraverso avviamenti a preselezione effettuati dagli Uffici Provinciali, attraverso i CPI territorialmente competenti sulla base del profilo professionale richiesto dall'azienda, nonché sulle esperienze e qualifiche autocertificate e/o sulla disponibilità alla riconversione/riqualificazione professionale. Qualora il profilo dei potenziali candidati preselezionati si incroci con il profilo richiesto dal datore di lavoro, ed il medesimo sia stato dallo stesso valutato positivamente, l'inserimento lavorativo sarà incentivato.

5.17 Puglia

5.17.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011/2012

Con l'Intesa *Stato - Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011/2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 Febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 Aprile 2009.* Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 Dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente.

Con l'*Accordo Regione Puglia e Parti Sociali del 29 giugno 2011* e successivo verbale di accordo del 22/12/2011 per l'erogazione della CIG e della Mobilità in deroga, le parti individuano i beneficiari, la durata del trattamento e le procedure da seguire per l'erogazione degli AASS in deroga per l'anno 2012.

D.G.R. n. 3035 del 29/12/2011 "Legge 236/93 - interventi a favore dei lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga", la Giunta ha stabilito di destinare per le politiche passive le risorse stanziate dai Decreti direttoriali n. 40/cont/V/2007 e n.320/V/2009.

D.G.R. n. 1000 del 25/05/2012 "Legge 236/93 - interventi a favore dei lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga", la Giunta ha stabilito di destinare per le politiche passive le risorse stanziate dai Decreti direttoriali n.202/Cont/V/2010 - n.78/Cont/V/2011.

L'Accordo Regione Puglia e Parti Sociali del 23 aprile 2012 riconfermando l'impianto generale già delineato nel giugno 2011, dettaglia le procedure operative in sede di consultazione sindacale stabilendo che i verbali di consultazione dovranno contenere, pena l'inammissibilità dell'istanza:

a. nel caso di esuberi dichiarati, il piano di gestione delle eccedenze;
b. nel caso di crisi aziendale, che non determini esuberi, l'indicazione della tipologia di formazione/riqualificazione specifica aziendale e/o interaziendale necessaria per consentire il reimpiego dei lavoratori al termine delle esigenze che hanno determinato la richiesta di cig in deroga, nonché i fabbisogni formativi derivanti da accordi settoriali o territoriali/regionali; relativamente ai fabbisogni formativi, l'indicazione anche solo della tematica relativa alla formazione che si ritiene più utile a favorire il mantenimento dell'occupazione ovvero il concreto reimpiego dei lavoratori. Nelle aziende con più di 15 dipendenti è necessario che nei verbali sia specificata anche la durata della formazione necessaria per ciascun lavoratore;
c. esclusivamente in caso di richiesta di CIG a rotazione o con riduzione oraria, l'attività formativa potrà essere svolta all'interno dell'azienda utilizzando esclusivamente i fondi interprofessionali; in caso contrario, la formazione sarà svolta all'esterno e finanziata dalla Regione;
d. indicazione degli elementi sui quali si basa la prospettiva di eventuale ripresa dell'attività produttiva.

5.17.2 Platea soggettiva

CIG in deroga - Aziende Beneficiarie

Tipologia A

I datori di lavoro, imprenditori e non, operanti in Puglia per i quali non sussiste alcuno strumento di ammortizzatore sociale in quanto privi dei requisiti previsti dalle norme vigenti in materia;

Tipologia B

Imprese operanti in Puglia che hanno esaurito gli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa ordinaria (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e misure di integrazione salariale destinate a specifici settori);

Tipologia c

Enti di formazione professionale, studi professionali e associazioni di categoria presenti nel CNEL.

Non possono accedere alla CIG in deroga i soggetti che, pur in presenza dei presupposti necessari, non hanno utilizzato, fino al loro esaurimento, gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa.

Sono altresì escluse le sospensioni programmate dell'attività lavorativa (fermate stagionali) e i datori di lavoro domestico.

CIG in deroga - Lavoratori beneficiari

I lavoratori subordinati anche a tempo determinato, con una anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso l'azienda richiedente, aventi la qualifica di:

a. operai
b. equiparati - intermedi
c. impiegati
d. quadri.

Lavoratori somministrati che prestano attività lavorativa alle dipendenze di utilizzatori che hanno fatto ricorso alla CIG.

Lavoratori con contratto di apprendistato, una volta esaurito l'intervento integrativo a carico degli Enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva o in mancanza dello stesso.

Mobilità in Deroga - Lavoratori beneficiari

A. Lavoratori apprendisti licenziati una volta esaurito l'intervento integrativo a carico degli Enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva o in mancanza dello stesso ai sensi dell'art 7ter della L.33/09;
B. Lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità ex lege 223/91 o di disoccupazione ordinaria che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso

del 2012 e che maturino il requisito pensionistico nei dodici mesi successivi, ovvero i lavoratori che hanno già esaurito tutti gli ammortizzatori sociali, ordinati e in deroga, nel corso del 2012;

C. I lavoratori subordinati ivi compresi i lavoratori con contratti a tempo determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione, licenziati o cessati nel corso del 2012, che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro siano esclusi dal trattamento di mobilità ex lege 223/91 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria.

Tutti i lavoratori devono aver maturato presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivamente prestato (ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro per ferie, festività, infortuni e maternità) con un rapporto di carattere continuativo, fatta eccezione per i lavoratori somministrati per i quali l'anzianità aziendale di almeno 12 mesi può derivare dalla somma di missioni presso utilizzatori diversi, purché nell'ambito di un rapporto alle dipendenze della medesima agenzia di somministrazione.

Anno 2010

D.G.R. n. 303 del 9/02/2010: Linee Guida per l'attivazione delle misure di politica attiva a favore dei destinatari di ammortizzatori sociali in deriga di cui all'accordo Stato regioni del 12/02/2009 da finanziare con le risorse del PO FSE Puglia 2007/2013.

D.G.R. n. 1829 del 4/8/2010: Azioni di sistema Welfare To Work - Linee di indirizzo e procedure per i Centri per l'impiego per la realizzazione delle politiche attive per i percettori di CIG e mobilità in deroga.

D.G.R. n.2417 del 3/11/2010: Programma Welfare To Work- modifica dei termini temporali previsti dalla DGR n.303/2010.

Determinazione Dirigenziale n.71 del 18/02/2010 Programma Welfare To Work - approvazione avviso pubblico n.2/2010 per la costituzione di un elenco di organismi autorizzati all'erogazione di interventi di politica attiva rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga.

Determinazione Dirigenziale n.624 del 27/10/2010 Programma Welfare To Work - Chiarimenti sul numero di moduli attivabili.

5.17.3 Il modello regionale adottato

Gli interventi di politica attiva previsti nell'ambito dell'azione di sistema Welfare to Work prevedono la realizzazione di un percorso individuale finalizzato all'inserimento o al reinserimento professionale mediante il Patto di servizio e il Piano di azione individuale, quali tipologie di contratto che regolano i rapporti tra lavoratore in difficoltà e l'operatore accreditato, e il Voucher quale ammontare di risorse di cui l'utente è portatore. L'erogazione dell'indennità di partecipazione al percorso di politica attiva è condizionata alla sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità e del Patto di

servizio che rappresentano lo strumento attraverso il quale il lavoratore e il Centro per l'impiego definiscono impegni e ruoli nella realizzazione del percorso personalizzato di riqualificazione e ricollocazione al lavoro.
L'individuazione delle specifiche azioni da realizzare avviene attraverso la definizione del Piano di azione individuale con il quale il lavoratore, con il supporto degli operatori del CPI, individua le fasi del percorso più idonee per la reimmissione nel mondo del lavoro. L'operato del CPI concorda con il lavoratore il percorso di politica attiva da seguire durante il periodo in cui beneficia degli ammortizzatori sociali in deroga.
I percorsi individualizzati di politica attiva sono organizzati per moduli che includono servizi al lavoro (orientamento, bilancio di competenze, scouting aziendale e ricerca attiva) a cura dei CPI e attività formativa a cura degli enti formativi.

Per gli interventi connessi alla fruizione della CIG in deroga:
le imprese inviano alla regione l'elenco dei lavoratori potenziali beneficiari.
Dopo la formalizzazione i nominativi dei lavoratori interessati vengono inoltrati, sempre dalle imprese, alle Province, ai CPI, alla sede INPS regionale e ad Italia Lavoro. All'atto dell'effettiva sospensione, il datore di lavoro consegna ai lavoratori una comunicazione di sospensione.
I lavoratori sottoscrivono la Dichiarazione di Immediata Disponibilità ed entro 10 giorni devono presentarsi ai CPI di competenza per un colloquio preliminare.
L'erogazione dell'ammortizzatore è subordinata alla sottoscrizione della Dichiarazione di immediata disponibilità, alla sottoscrizione del patto di servizio e alla regolare frequenza delle attività programmate.

Per gli interventi connessi alla fruizione della Mobilità in deroga:
la sede regionale INPS invia mensilmente alla Regione l'elenco dei lavoratori beneficiari del trattamento. La regione, dopo verifica, autorizza l'ammortizzatore e trasmette gli elenchi a INPS, Italia Lavoro e Province affinché i CPI competenti possano procedere all'invio delle comunicazioni di convocazione per l'attivazione ed il completamento del percorso di politiche attive. Ai fini della concessione del trattamento e della tracciabilità dei percorsi di politiche attive, tutti i lavoratori devono, oltre che sottoscrivere la DID, chiedere l'iscrizione nelle liste di mobilità secondo le modalità della L. 236/91.
I CPI nell'ambito dell'attività di consulenza ai lavoratori e alle lavoratrici, propongono percorsi personalizzati per:
- lavoratori e lavoratrici che sono già stati espulsi dal circuito produttivo;
- lavoratori e lavoratrici che sono a rischio di espulsione;
- lavoratori e lavoratrici per i quali l'accesso agli ammortizzatori in deroga rappresenta solo una situazione congiunturale di breve durata e che non necessitano di lunghi percorsi di riqualificazione per il rientro al lavoro essendo sufficienti percorsi minimi di aggiornamento.

Tali percorsi possono essere di due tipi a seconda delle condizioni in cui si trova il lavoratore:

1. Percorso di riqualificazione: finalizzato all'aggiornamento delle competenze coerentemente con i fabbisogni professionali ed è particolarmente rivolto a lavoratori e lavoratrici in costanza di rapporto di lavoro per i quali si prevede una piena reimmissione nel processo produttivo di provenienza.
2. Percorso di ricollocazione: finalizzato a ricollocare il lavoratore attraverso azioni di miglioramento e/o adeguamento delle competenze.

Questo tipo di percorso è rivolto primariamente a lavoratori e lavoratrici espulsi dai processi produttivi.
La durata complessiva del percorso formativo individuale varia a seconda del periodo di sospensione del lavoratore, il quale avrà accesso a uno o più moduli sulla base delle esigenze emerse dal bilancio di competenze.

Percorso	Profilo lavoratore	N° moduli	Durata Ore
Riqualificazione	Sospensione di breve durata fino a 2 mesi	1	20
	Sospensione di breve durata superiore ai 2 mesi fino a 4 mesi	3	20 x 3
Ricollocazione	Sospensione di lunga durata da 4 a 6 mesi e oltre	5	20 x 5

Il modello complessivo degli Interventi di politica attiva integrabili sinora esposti può essere schematizzato come segue:

Cod	Servizi	Contenuto
	A1 - Elaborazione PAI	
A1.1	Colloquio accoglienza I livello e Patto di Servizio	Sostenere la chiarificazione della domanda orientativa individuale
A1.2	Colloquio II livello per analisi	Fornire informazioni circa le opportunità di percorsi al reimpiego; sottoscrizione del Patto di Servizio
A1.3	Colloquio di definizione del PAI	Rilevare il profilo professionale e formativo del lavoratore, i possibili fattori di criticità per l'inserimento lavorativo, gli ambiti di disponibilità e le preferenze relativamente sia ai percorsi formativi, sia all'attività lavorativa; formalizzazione e sottoscrizione del PAI

›››

Cod	Servizi	Contenuto
	A2 - Counselling	
A2.1	Colloquio di counselling individuale	Migliorare la conoscenza di sé e delle proprie risorse per potenziare le capacità di scelta e progettualità personale; definire la progettualità individuale; recuperare l'autostima e la fiducia nelle proprie capacità; preparazione per il colloquio in azienda
A2.2	Colloquio di counselling di gruppo	Acquisire un metodo di ricerca attiva del lavoro attraverso la presentazione degli strumenti per la ricerca attiva del lavoro; acquisire conoscenze relative al mercato del lavoro e agli strumenti di auto-promozione
A2.3	Bilancio di competenze	Acquisire maggiore consapevolezza delle proprie competenze e della loro trasferibilità in vista della definizione di un progetto professionale individuale
	A3 - Tutorship inserimento lavorativo	
A3.1	Scouting aziendale e ricerca attiva individuale	Definizione del piano di ricerca attiva del lavoro e assistenza nel contatto con l'azienda; raccolta e diffusione *curriculum vitae*; ricerca e segnalazione delle *vacancie*; preselezione
	B - Percorsi di formazione (continua e permanente)	
B1.1	Percorsi brevi collettivi	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali
B1.2	Percorsi brevi individuali	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali

La politica attiva viene quindi erogata tramite:

CPI (Moduli A1 - A2- A3)

L'erogazione delle politiche all'interno del CPI viene rendicontata predisponendo, per ciascun servizio/modulo svolto, un registro presenze della giornata ed il relativo output (Patto di Attivazione, Scheda anagrafico - personale, PAI, ecc.). Tutte le attività che interessano il lavoratore e riconducibili ai percorsi definiti vengono riepilogate nel fascicolo personale al fine di poter facilmente ricostruire il percorso di riqualificazione/ricollocamento del lavoratore ed ipotizzare un nuovo riposizionamento nel mercato del lavoro. Tutti i servizi erogati ai lavoratori sono informatizzati tramite il sistema informativo denominato SINTESI e nella documentazione cartacea conservata presso il CPI. L'iscrizione degli allievi ai corsi avviene presso il CPI presso cui il lavoratore (CIG in deroga) o il disoccupato (mobilità in deroga) si reca per la sottoscrizione del suo Patto

di Servizio. La scelta del percorso è effettuata dal lavoratore e registrata dall'operatore del CPI.

Enti di formazione (Moduli B)
La partecipazione ai percorsi formativi prevede mensilmente l'erogazione di Voucher formativo (rimborso per le spese sostenute a fronte della frequenza del/i modulo/i) in favore del lavoratore con accredito diretto all'ente di formazione e l'indennità di servizio finalizzata a sostenere la partecipazione ai percorsi di politica attiva da parte del lavoratore e riconosciuta al destinatario dell'intervento formativo per la partecipazione alle attività del singolo modulo.
L'indennità di partecipazione (erogata dall'INPS) è subordinata alla partecipazione al percorso di politica attiva (frequenza corso di formazione, elaborazione PAI, sottoscrizione patto di servizio).

Validazione dei percorsi
Al termine del percorso svolto l'ente erogatore rilascia al lavoratore attestato di frequenza. Attraverso il sistema Informativo SINTESI, per ogni percettore, viene tracciato il percorso formativo svolto.

5.18 Basilicata

5.18.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011/2012

- Accordo Quadro Regionale Ammortizzatori sociali in deroga 2012 17 febbraio 2012
- Linee operative per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga 2012 - Regione Basilicata POR 2007-2013
- Accordo (Basilicata e Parti sociali) 4 agosto 2011 - Accordo Quadro Regionale Ammortizzatori sociali in deroga 2011 - Linee operative per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga 2011
- Accordo (Basilicata e Parti sociali) 24 gennaio 2011 - Accordo quadro per la definizione in ambito regionale delle procedure di gestione degli ammortizzatori sociali per l'anno 2011
- Accordo Quadro Regionale Ammortizzatori sociali in deroga 2011 (30- 11-2011) - Verbale di accordo per la definizione delle Linee Guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2011
- Accordo (Basilicata e Parti sociali) 30 novembre 2010 - Accordo quadro integrativo - Anno 2010
- Intesa (Mlps e Regione Basilicata) del 7 luglio 2010 - Conferma degli accordi già in vigore per il 2009-2010 e lo stanziamento previsto.

5.18.2 Platea soggettiva

CIG in deroga

La CIG in deroga è concessa ai dipendenti di imprese aventi unità produttive situate nel territorio della Regione Basilicata, operanti in tutti i settori produttivi, esclusi i settori edile ed agricolo, che procedono alla riduzione, sospensione temporanea o cessazione, totale o parziale, dell'attività lavorativa, che non possono usufruire degli Ammortizzatori ordinari, ai sensi delle norme vigenti in materia.

Lavoratori beneficiari

L'accesso ai trattamenti in deroga può essere autorizzato, ove spettante, in presenza dei requisiti indicati dall'art. 7-ter - comma 6 - della Legge n. 33 del 09/04/09 o che:

1. hanno completato l'utilizzo della CIG ordinaria e non possono ricorrere alla CIG straordinaria;
2. non possono richiedere il trattamento di CIG straordinaria al Ministero del Lavoro per il mancato decorso del periodo di cui all'art. 1, comma 5, della Legge n. 223/91 (la concessione della CIG in deroga, potrà essere autorizzata limitatamente al periodo necessario per l'attivazione della nuova istanza al Ministero);

3. aziende, con contratto di appalto ai sensi dell'art. 1655 del c.c., i cui dipendenti sono addetti in modo prevalente o continuativo nelle attività, che non si trovi nelle condizioni di cui all'art. 12 della legge n. 223/91, e che a causa di situazioni di crisi dell'impresa presso cui viene svolta la propria attività, ha, di conseguenza, la necessità di dover effettuare sospensioni o riduzioni di orario e non può ricorrere ad alcuno strumento ordinario, può chiedere la concessione della CIG in deroga solo per i periodi di sospensione dell'attività della committente che ha dato luogo all'applicazione della CIG;
4. aziende cessate o sottoposte a procedure concorsuali interessate da processi di ricollocazione.

La CIG in deroga può essere richiesta da datori di lavoro imprenditori e non imprenditori (Sentenza della Corte di Giustizia Europea), solo dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
Possono beneficiare dell'integrazione salariale i lavoratori dipendenti dei datori di lavoro ammessi al trattamento, con contratto:

- a tempo indeterminato
- a tempo determinato
- di Apprendistato
- di Somministrazione (a tempo determinato o indeterminato)
- a domicilio (INPS, messaggio n. 1908 del 20.01.2010)
- a soci lavoratori delle imprese cooperative, compresi quelli in regime ex DPR 602/72.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato la durata della CIG non può andare oltre la scadenza naturale del contratto.
Per gli apprendisti in CIG in deroga, ai sensi dell'art. 19 L.2/2009, qualora manchi l'intervento integrativo degli Enti bilaterali previsto dalla medesima norma, spetta il periodo di tutela, un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione per un massimo di 90 giorni dell'intero periodo del contratto di apprendista.
Sono esclusi: i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori domestici, i dirigenti quadri, i soci delle cooperative con rapporto di lavoro non subordinato.
La CIG in deroga può essere concessa per un periodo massimo di 24 mesi, sulla base dell'effettivo utilizzo delle ore concesse, ivi compresa la prima concessione. L'azienda in crisi dovrà presentare, oltre alla documentazione di rito, il piano di ricollocazione in atto relativo alla gestione degli esuberi.
Le aziende che non possono ricorrere ad ulteriori ammortizzatori ordinari ed hanno in essere la ricollocazione dei lavoratori sospesi, potranno far ricorso alla CIG in deroga e presentare oltre alla documentazione di rito il piano di ricollocazione in atto. Il primo periodo di CIG in deroga concesso non potrà superare i 6 mesi e comunque in ogni caso lo stesso periodo sarà definito in sede di esame congiunto.

La decorrenza, ed il relativo trattamento non potrà essere retroattivo e decorre dalla data dell'esame congiunto esperito con esito positivo.
La richiesta di periodi successivi alla prima concessione, che non può superare i 6 mesi, deve essere inoltrata online con le medesime procedure per la richiesta del 1° periodo.
La CIG in deroga è concessa anche per più periodi che non possono superare complessivamente i 12 mesi e, comunque non oltre il 31.12.2012.
Ai fini della concessione di ulteriori periodi sarà verificato, tra l'altro, lo svolgimento positivo dei piani intrapresi e la ulteriore definizione di obiettivi e impegni.
Solo per le richieste di CIG in deroga presentate entro la data della sottoscrizione dell'Accordo Quadro Regionale del 17.02.2012 la decorrenza potrà essere antecedente la data dell'esame congiunto esperito con esito positivo.

Mobilità in Deroga - Lavoratori beneficiari

La mobilità in deroga è prioritariamente destinata ai lavoratori non beneficiari dell'indennità di mobilità prevista ai sensi della Legge n. 223/91 e, solo in casi di ricollocazione, ai lavoratori che abbiano esaurito gli ammortizzatori sociali ordinari.
Destinatari del trattamento:

1. Apprendisti che sono esclusi dal trattamento di cui all'art. 19 L.2/2009 una volta esaurito l'intervento integrativo a carico degli Enti bilaterali prevista dalla contrattazione collettiva, qualora sia stata sottoscritta apposita convenzione con l'INPS;
2. lavoratori subordinati disoccupati ai sensi della normativa vigente, licenziati nel periodo 01.01.2012 / 31.12.2012, ad eccezione del licenziamento per giusta causa o dimissioni volontarie, che non sono in possesso dei requisiti per beneficiare dell'indennità ai sensi della legge n. 223/91, o dell'indennità di disoccupazione;
3. lavoratori subordinati disoccupati ai sensi della normativa vigente, con contratto a tempo determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione, licenziati o cessati dal lavoro nel corso del 2012 e che siano esclusi dal trattamento di mobilità ex L. 223/91 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria;
4. lavoratori dipendenti subordinati licenziati dal 01.01.2012 da datori di lavoro non imprenditori non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e di indennità ordinaria;
5. lavoratori dipendenti subordinati licenziati da aziende appartenenti a tutti i settori produttivi, esclusi i settori edile ed agricolo, che abbiano esaurito l'indennità di disoccupazione ordinaria nel periodo compreso tra il 1.01.2012 e il 31.12.2012, ivi compresi i datori di lavoro non imprenditori;
6. lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità ex L. 223/91 o di disoccupazione ordinaria che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso del 2012 e che maturino il requisito pensionistico minimo entro il 31.12.2014 in base all'art. 24 della L. 214 del 22.12.2011 fatte salve eventuali modifiche alla disciplina vigente;

7. lavoratori che hanno terminato la mobilità in deroga al 31.12.2011, inclusi in piani di sviluppo territoriale per il loro reinserimento lavorativo e/o che siano interessati da programmi di politiche attive del lavoro;
8. lavoratori subordinati disoccupati ai sensi della normativa vigente a cui scade la mobilità ordinaria ex legge 223/91 nel 2012, ex dipendenti delle aziende del settore del mobile imbottito, interessati da programmi di ricollocazione;.
9. lavoratori subordinati disoccupati ai sensi della normativa vigente a cui scade la mobilità ordinaria ex legge 223/91 nel 2012, ex dipendenti delle aziende interessati da effettivi piani di ricollocazione in essere e in prospettiva.

Requisiti in possesso dei destinatari del trattamento:

a. lavoratori di cui ai punti 1), 2), 3), 4), 5), 6), 7), 8), 9) devono essere iscritti allo stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente ed essere residenti nella Regione Basilicata;
b. i lavoratori di cui ai punti 1), 2), 3), 4), 5) devono essere interessati nel periodo 01.01.2012 - 31.12.2012 da licenziamento o da cessazione del rapporto di lavoro con esclusione delle dimissioni volontarie; inoltre non devono beneficiare dei trattamenti di cui all'art. 7 della L. 223/91 o dell'indennità di disoccupazione ordinaria; inoltre, devono aver maturato presso l'impresa che ha effettuato il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione da lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo fatta eccezione per i lavoratori somministrati che possono aver maturato un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi anche come somma di più missioni con più aziende utilizzatrici all'interno di uno stesso contratto di somministrazione;
c. per i lavoratori di cui ai punti 6), 8), 9) l'esaurimento del trattamento di mobilità ex L.223/91 o della disoccupazione non deve essere antecedente al 01.01.2012;
d. ai lavoratori di cui al precedente punto 7) è riconosciuto un ulteriore periodo di mobilità in deroga di sei mesi finalizzato all'avvio di specifico programma di ricollocazione.

Ai lavoratori di cui ai punti 6), 8), 9) sarà riconosciuta la mobilità in deroga dalla data di cessazione della mobilità ordinaria e della disoccupazione per sei mesi o frazioni prorogabili, comunque, non oltre il 31.12.2012.
Ai lavoratori di cui al punto 1 è riconosciuta la mobilità in deroga per il periodo residuo del contratto di apprendistato e, comunque, non oltre il 31.12.2012.
Ai lavoratori di cui ai punti 2), 3), 4), 5) sarà riconosciuta la mobilità in deroga per sei mesi o frazioni e comunque, non oltre il 31.12.2012.

La durata massima del trattamento di mobilità in deroga è stabilita in 6 mesi per la 1ˆ concessione; e, solo in presenza di piani di sviluppo territoriale per il loro reinserimento lavorativo e/o che siano interessati da programmi di ricollocazione o di accordi specifici che favoriscano la ricollocazione, previa verifica della permanenza dei requisiti soggettivi, è possibile riconoscere una sola proroga di 6 mesi o frazioni di esso purché il periodo concesso non vada oltre il 31.12.2012.
Anche per il 2011 la Regione Basilicata conferma la particolare attenzione al target degli over 50, così come previsto per le annualità precedenti. Nel caso in cui le risorse non risultassero sufficienti per tutti, la Regione dà la precedenza a coloro che risultano più anziani per età anagrafica.

5.18.3 Il modello regionale adottato

Il Sistema informativo per l'invio *on line* delle domande per gli ammortizzatori sociali in deroga operativo dal 26 Luglio 2010, denominato BASIL[49], prevede che la Regione provveda alla concessione o alla proroga in deroga alla vigente normativa di trattamenti di Cassa integrazione ordinaria e/o straordinaria guadagni, di mobilità ai lavoratori subordinati a tempo determinato o indeterminato, compresi gli apprendisti, ai lavoratori somministrati da agenzia di somministrazione che durante la loro missione vedano l'impresa utilizzatrice aprire procedure per l'accesso agli ammortizzatori sociali, ai lavoratori soci di cooperative purchè con contratto di lavoro subordinato nonché ai lavoratori che non beneficiano di nessuno degli ammortizzatori sociali stabiliti dalla legislazione ordinaria.
Il Sistema consente alle aziende di compilare in via telematica le domande di CIG in deroga e mobilità in deroga, inserendo tutti i dati richiesti sia delle unità operative regionali coinvolte, sia dei lavoratori per i quali è prevista la richiesta di ammortizzatori in deroga. La Regione può quindi verificare in tempo reale le richieste pervenute dalle aziende e procedere alla valutazione e alla relativa istruttoria.
Nello specifico, il sistema consente di:

- presentare la domanda di CIG in deroga e mobilità in deroga alla Regione
- comunicare entro le ore 24 della domenica, il calendario settimanale ("Scheda Programmazione Giornaliera") dell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale per la settimana successiva.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

Il lavoratore sottoposto al trattamento, dopo aver sottoscritto la DIA, deve recarsi entro 48 ore presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente per concordare le

49. Basil è la rete informatica della Regione Basilicata che collega, attraverso i nodi provinciali di Potenza e Matera, i Centri per l'Impiego (CPI), li supporta operativamente in tutte le attività di competenza e fornisce on-line servizi e informazioni per favorire l'occupazione, sulla base delle nuove normative in vigore in materia di mercato del lavoro. Basil è inoltre in grado di interfacciarsi con la Borsa Lavoro e di scambiare le informazioni amministrative con servizi innovativi, quali i web services.

misure di politica attiva del lavoro promosse dai servizi per l'impiego. A tal proposito, vale la pena ricordare che il CPI competente può essere:

- Il CPI che territorialmente si occupa del comune presso il quale il cittadino ha eletto il proprio domicilio;
- Per i cittadini non residenti in Regione Basilicata, il CPI che territorialmente si occupa del comune presso il quale è dislocata la sede operativa dell'azienda (si fa in questo caso riferimento ai lavoratori lucani che prestano il loro lavoro presso aziende ubicate in Puglia[50]).

Occorre sottolineare che le informazioni relative alla DID, al Patto di Servizio e al Piano di azione Individuale sono gestite a livello informatico dal sistema BASIL: in questo modo la Regione Basilicata può costantemente monitorare l'andamento delle politiche attive promosse o gestite dai servizi per l'impiego, per poi valutarne l'impatto in termini di occupabilità e ricollocazione e quindi individuare i correttivi del caso.
È responsabilità del datore di lavoro raccogliere le DID firmate da tutti i lavoratori per i quali l'azienda intende richiedere la CIG o la mobilità in deroga. La DID cartacea rimane in azienda, dove deve essere conservata; il datore di lavoro inserisce poi nella domanda di CIG in deroga (*on line* sul sistema informativo regionale) l'autodichiarazione che il lavoratore ha sottoscritto la DID.
Il CPI è chiamato a programmare degli specifici interventi di politica attiva per il reinserimento, la riqualificazione, il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpito dalla crisi economica attraverso la convocazione per l'avvio del percorso individualizzato destinato a lavoratori beneficiari degli ammortizzatori in deroga.

I servizi offerti di politica attiva

Dopo la firma del Patto di servizio i lavoratori beneficiano di una proposta di percorso, che si articola in un Piano di Azione Individuale (PAI).
Il Piano di Azione Individuale è definito dal lavoratore con i Servizi pubblici per l'Impiego, nel rispetto degli obiettivi individuati nel "Patto di Servizio", e contiene la pianificazione operativa dei servizi da erogare e, dalla parte del lavoratore, degli adempimenti che lo stesso lavoratore di impegna a compiere.
La formazione prevista nel P.A.I. tiene conto prioritariamente dei seguenti elementi:

- categoria del lavoratore destinatario,
- durata del periodo di sospensione,
- grado di occupabilità del lavoratore,

50. A tale proposito nel richiamato accordo quadro generale del 2011 le OOSS indicano come necessario un raccordo tra INPS regionali di Puglia e Basilicata unitamente alle strutture dipartimentali delle Regioni al fine di dirimere le questioni che attengono il riconoscimento dell'ammortizzatore in deroga a quei lavoratori lucani licenziati dalle aziende operanti nei territori pugliesi.

- profilo professionale
- tipologia formativa
- altre informazione ed indirizzi utili.

Il PAI può essere rimodulato in itinere per rispondere alle esigenze di equilibrio delle Politiche Attive del lavoro considerate.
Qualora si ravvisasse la necessità, la persona può essere inviata ad altri servizi esterni (AT) per la definizione del percorso individuale e la sua formalizzazione nel PAL, fermo restando che la titolarità di tutti i servizi di accoglienza, orientamento e reinserimento prestati al lavoratore avente titolo spetta al Servizi Pubblici per l'Impiego.
Nell'esame del modello funzionale appena illustrato si rileva la stretta integrazione operativa che deve esistere tra i servizi pubblici per l'impiego e gli organismi provinciali di orientamento e formazione, e nella quale si attua non tanto la sequenza logico-operativa dei servizi di affiancamento al lavoratore ma anche la convergenza delle rispettive funzioni nella prospettiva del suo reinserimento nel mondo del lavoro.
La Regione ha predisposto un modello funzionale complessivo del sistema di politiche attive finalizzato a definire, per ciascuna tipologia di destinatari, il tipo di fabbisogno, i servizi da erogare, gli interventi formativi da programmare, la forma di sovvenzione e gli operatori preposti all'erogazione del servizio.
Il prospetto riportato di seguito articola nel dettaglio tale modello.

Tabella 5.34 **Modello funzionale complessivo del sistema di politiche attive**

Destinatari	Fabbisogno	Servizi di rete dei CPI	Interventi formativi	Forme di sovvenzione	Operatori
Lavoratori sospesi dal lavoro per – 60 gg (con prospettiva di rientro	Adeguamento professionale (aggiornamento, acquisizione, competenze, etc.)	Servizi di accoglienza	Corsi brevi (-200h) - Partecipazione individuale - Partecipazione di gruppo	- Voucher formativi individuali - Sovvenzioni per l'assunzione a T.I. - Indennità di presenza a corsi di gruppo	- Operatori della formazione privati - Agenzie Provinciali per l'Orientamento e la formazione
	Riqualificazione	Bilancio delle competenze e servizi informativi			
Lavoratori sospesi dal lavoro per + di 60 gg (con prospettiva di rientro)	Adeguamento professionale	Servizi di accoglienza	Corsi brevi (-200h) (adeguamento, riqualificazione,etc.) - Partecipazione individuale - Partecipazione di gruppo	- Voucher formativi individuali - Sovvenzioni per l'assunzione a T.I. - Indennità di presenza a corsi di gruppo - Altre provvidenze	- Agenzie Provinciali per l'Orientamento e la formazione - Operatori per la formazione privati
	Riqualificazione	Servizi di informazione			
	Qualificazione	Servizi di orientamento	Corsi di F.P. (+/-600h) (qualificazione, riqualificazione, specializzazione) - Partecipazione individuale - Partecipazione di gruppo		
	Specializzazione	Attività di counseling			

›››

segue
Tabella 5.34

Destinatari	Fabbisogno	Servizi di rete dei CPI	Interventi formativi	Forme di sovvenzione	Operatori
Lavoratori licenziati o sospesi per periodo di lunga durata (senza possibilità di rientro)	Reinserimento perseguito verso il lavoro dipendente	Servizi di accoglienza	Corsi di F.P. (+/-600h) (qualificazione, riqualificazione, specializzazione) - Partecipazione individuale - Partecipazione di gruppo	- Voucher formativi individuali - Indennità di presenza a corsi di gruppo	- Agenzie Provinciali per l'Orientamento e la formazione - Operatori per la formazione privati - Agenzie private per il lavoro
		Orientamento alla formazione			
		Orientamento al lavoro dipendente			
		Attività di counseling			
	Reinserimento perseguito verso il lavoro autonomo	Servizi di accoglienza	Corsi di F.P. (+/-600h) (qualificazione, riqualificazione, specializzazione) - Partecipazione individuale - Partecipazione di gruppo	- Voucher formativi individuali - Organizzazione di corsi finalizzati al progeto di impresa - Altre provvidenze	- Agenzie Provinciali per l'Orientamento e la formazione - Operatori per la formazione privati - Agenzie private per il lavoro
		Orientamento alla formazione			
		Orientamento al lavoro autonomo	- Attività informativa - Consulenza tecnica	- Contributi per creazione di attività autonoma - Finanziamenti agevolati	- Assistenza tecnica di IL - Consulenti tecnici pubblici - Consulenti tecnici privati
		Attività di assistenza tecnica per la creazione di nuova impresa	- Attività informativa - Consulenza tecnica - Affiancamento alla creazione di impresa		

N.B. Per tutte le categorie di lavoratori considerate, le politiche passive - per economia di spazio - non riportate, nel prospetto consistono nella concessione del sostegno al reddito, così ripartito: 2/3 a carico del Fondo Occupazione - 1/3 a carico del F.S.E
Il counseling nella sua triplice caratterizzazione di c. esplorativo, c. diagnostico e c. progettuale

Validazione delle Competenze

Nell'ambito del Piano di Indirizzo Integrato delle Azioni di Orientamento, Istruzione, formazione Professionale e dell'Impiego 2008-2010, è stato realizzato il "Documento metodologico per la costruzione del Repertorio Regionale dei profili professionali, degli standard di processo per il riconoscimento, la valutazione, la certificazione delle competenze e degli standard per la progettazione e l'erogazione dei percorsi formativi". Il documento individua un modello di percorso per la validazione delle competenze acquisite nei percorsi di politica attiva la cui attuazione riguarda anche gli interventi realizzati in contesti di apprendimento non formali e non formali.

Dati di attuazione

I sistemi informativi presso la Direzione Formazione e Lavoro - BASIL fornisce informazioni su:

- Volume di spesa delle Politiche Attive suddivise per Provincia e per stato di avanzamento
- Valore dei PAI con ripartizione per condizione nel mercato del lavoro
- Numero di Azioni di politica attiva concluse suddivise per tipologia di intervento e per Provincia
- N. di iscrizioni relative a Azioni di Politica Attiva conclusi per classe d'età, suddivisa per sesso e cittadinanza

Azioni di politica attiva avviate e già concluse con dettaglio relativo a:

- Tipologia Politica Attiva
- Interventi attuati
- Iscrizioni individuali effettuate
- Attività concluse
- Ore frequentate.

5.19 Calabria

5.19.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

La Regione Calabria ha definito le Linee guida anticrisi nell'*Atto di indirizzo per la definizione delle politiche attive per il lavoro contro la crisi* che delinea la gestione degli interventi di politica attiva per i lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga (Dgr 245/2010).

Le linee guida, recepite dalle Province all'interno dei *Piani provinciali delle politiche attive*, approvati con Dgr 25/2011, contengono interventi destinati ai lavoratori in mobilità (tirocini, formazione a catalogo, auto lavoro) ed ai lavoratori sospesi (formazione continua).

L'Accordo Regione Calabria - Parti Sociali del 12/05/2011, in seguito all'Intesa Stato - Regioni 2011-2012 su ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del 20/04/2011, definisce criteri ed indicazioni circa l'utilizzazione degli ammortizzatori sociali in deroga.

5.19.2 Platea soggettiva

CIG in deroga

Può essere richiesta da tutti i datori di lavoro, operanti in qualsiasi settore di attività, che non abbiano i requisiti richiesti dalla normativa nazionale vigente per godere della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e Ordinaria o che abbiano completamente esaurito l'utilizzo degli strumenti di sospensione dal lavoro previsti dalla legislazione ordinaria loro effettivamente accessibili. Possono beneficiare del trattamento tutti i lavoratori subordinati, compresi quelli a tempo determinato, apprendisti, lavoratori a domicilio, lavoratori somministrati e soci lavoratori che abbiano instaurato con le cooperative un rapporto di lavoro subordinato. Sono esclusi dal beneficio del trattamento i lavoratori con la qualifica di Dirigenti. I lavoratori interessati devono essere impiegati in unità operative ubicate sul territorio della regione Calabria e devono aver maturato entro la data di inizio del periodo di CIG richiesto almeno 90 giorni di anzianità lavorativa presso il datore di lavoro richiedente. La fruizione della CIG per i dipendenti assunti a tempo determinato nelle varie forme contrattuali vigenti non può andare oltre la scadenza prevista del rapporto di lavoro a termine.

Il ricorso alla CIG in deroga deve essere privilegiato ove sussistano ragionevoli previsioni del rientro in azienda dei lavoratori sospesi. L'utilizzo della CIG in deroga a favore delle aziende, infatti, è previsto nei limiti di una programmazione delle sospensioni e delle riduzioni di orario che sia coerente con la specifica situazione di crisi e che consenta alla Regione Calabria di attivare a favore dei lavoratori beneficiari dei trattamenti in deroga percorsi di politica attiva, secondo un nesso causale con i Piani di riorganizzazione e di

ripresa aziendale degli stessi datori di lavoro[51]. È obbligatorio il coinvolgimento delle imprese nel processo di gestione delle politiche attive a favore dei lavoratori coinvolti.

Mobilità in deroga

L'intervento si applica a favore dei lavoratori residenti nel territorio della Regione Calabria che hanno subito un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività di lavoro, ovvero si siano dimessi per giusta causa, nel periodo 1/1/2011 - 31/12/2011 o che abbiano cessato di godere degli ammortizzatori ordinari nello stesso periodo e che mantengano per tutta la durata del trattamento lo stato di disoccupazione ai sensi delle norme vigenti. Analogamente possono essere prorogati, nei limiti delle risorse destinate alla concessione in deroga, i trattamenti già disposti ex art.2, comma 138, dalla Legge 191/09 ed in particolare i lavoratori di cui all'art.2, comma 36, Legge 203/2008 (Legge Finanziaria 2009) ed i lavoratori di cui all'art. 19, comma 9, DL 185/2008, convertito con modificazioni dalla Legge 2/2009 che espressamente richiama il comma 521, art. 2, Legge 244/2007 (Legge finanziaria 2008), nel periodo 1/1/2011 - 31/12/2011, a condizione che: a) siano esclusi dal diritto alla percezione dell'indennità di mobilità ex legge 223/91, dell'indennità di disoccupazione o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione; b) possano vantare nell'ultimo rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortunio. Ai fini del calcolo di tale requisito si considerano valide anche eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata di cui all'art.2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995, 335, con esclusione dei soggetti individuati dall'art. 1, comma 212, della Legge 662 del 23 dicembre 1996, per i soggetti che abbiano conseguito in regime di monocommitenza un reddito superiore a € 5.000 complessivamente riferito a dette mensilità. Nel caso di risorse non sufficienti, vengono privilegiati i lavoratori che maturino il diritto effettivo alla pensione nel biennio 2011/2012. Il trattamento può essere concesso con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, ivi compresi: a) lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato; b) apprendisti, anche nell'ipotesi di recesso del datore di lavoro successivo al superamento del periodo di apprendistato, purché il recesso sia connesso ad un giustificato motivo oggettivo; c) lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione, in caso di cessazione del rapporto; d) lavoratore con l'agenzia somministratrice di lavoro; e) soci lavoratori di cooperative, escluse dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa nazionale, che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato; sono esclusi dal beneficio del trattamento i lavoratori con la qualifica di Dirigenti.

---

51. Se la causale dell'istanza di CIG in deroga è una crisi aziendale, l'azienda deve predisporre ed allegare alla domanda un Piano Aziendale che relazioni alle motivazioni della crisi, nonché alle strategie che intende attuare per il superamento della crisi.

Lavoratori provenienti dalla Mobilità ex Legge 223/91
Può essere concessa la Mobilità in deroga massimo per due anni. A coloro i quali è stata già concessa negli anni precedenti la Mobilità in deroga può essere riconosciuta non oltre il 31 dicembre 2012.

Anno 2010 (elenco leggi e decreti)
Dgr n. 847 (Regione Calabria) del 21/12/2010. Sostegno al reddito dei lavoratori percettori della deroga. Continuità della erogazione da gennaio 2011.
Accordo (Calabria e Parti sociali) del 12/05/2010. Verbale di accordo istituzionale relativo alla concessione degli ammortizzatori sociali in deroga nel 2010.
Intesa (Mlps e Regione Calabria) del 6/05/2010. Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e la Regione Calabria.
Dgr n. 245 (Regione Calabria) del 15/03/2010. Atto di indirizzo per la definizione delle politiche attive per il lavoro contro la crisi.
Dgr n. 906 (Regione Calabria) del 23/12/2009. Sostegno al reddito dei lavoratori percettori della mobilità in deroga. Continuità dell'erogazione da gennaio 2010

5.19.3 Il modello regionale adottato
L'*Atto di indirizzo per la definizione delle politiche attive per il lavoro contro la crisi*, si configura come uno strumento operativo a disposizione della Regione e delle Amministrazioni provinciali per definire ed implementare la gestione degli interventi di politica del lavoro. Il presente Piano riconosce un ruolo centrale alle amministrazioni provinciali, chiamate ad attivare le azioni di politica attiva per i lavoratori. Per l'individuazione puntuale delle misure di politica, rispondenti alle istanze dei lavoratori e delle imprese, la Regione Calabria valorizza l'uso dei dati amministrativi, in particolar modo le comunicazioni obbligatorie per l'analisi della domanda, l'individuazione dei target e l'analisi dei mercati del lavoro territoriali. La Regione ha previsto un Tavolo Interdipartimentale con l'obiettivo di attivare una forte correlazione tra gli interventi di politica attiva e di politica per lo sviluppo, al fine di sostenere lo sviluppo di un'azione ad ampio raggio in grado di sostenere lavoratori e imprese e promuovere una strategia condivisa di politiche integrate agendo con interventi congiunti a valere sul FSE e sul FESR.
L'Atto si articola in due sezioni:
1. Misure rivolte alle categorie di lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, in attuazione dell'accordo Stato Regioni del febbraio 2009;
2. Interventi a favore dei lavoratori espulsi da aziende in crisi non percettori di ammortizzatori sociali in deroga.

Le opportunità di politica attiva relative ai percorsi formativi sono esposte nel Catalogo della formazione disponibile sul sito istituzionale della Regione Calabria.

In particolare, per i soggetti in mobilità o CIG per lunghi periodi, espulsi dal mercato del lavoro (o prossimi all'espulsione), fermo restando la possibilità di scegliere lo strumento di politica più rispondente ai bisogni dei soggetti coinvolti nella crisi, tenendo conto della tipologia di utenza, si prevede di offrire nel periodo iniziale percorsi di base, suddivisi in moduli, propedeutici all'attivazione dei successivi interventi formativi specifici e specialistici.
Ciascun percorso contiene una combinazione di misure attive del lavoro funzionali alle caratteristiche ed alle esigenze del singolo individuo. Per la realizzazione degli interventi è prevista l'assegnazione a ciascun destinatario di un quota mensile corrispondente al 30% del sostegno al reddito erogato come ammortizzatore, da utilizzare a copertura dei costi corrispondenti ai servizi funzionali al percorso complessivo definito dal lavoratore con i Spl.
Per i lavoratori in sospensione, con competenze adeguate e spendibili nel mercato del lavoro, potranno essere attivati Piani Formativi Aziendali per l'aggiornamento delle competenze possedute o di riqualificazione specifica in base ai fabbisogni professionali individuati nei piani di riqualificazione aziendale che le aziende beneficiarie della CIG in deroga sono obbligate ad attuare. In tal senso, la Regione Calabria ha avviato una serie di incontri con le aziende beneficiarie di CIG in deroga per individuare il reale fabbisogno formativo delle maestranze in relazione ai Piani di riorganizzazione o di reindustrializzazione aziendali funzionali al superamento della crisi.
Nella seconda fase di implementazione del piano, invece, l'offerta formativa sarà ampliata e i lavoratori che avranno svolto la formazione di base saranno poi inseriti in percorsi specifici in riferimento ai diversi ambiti di politiche attive sopra descritti, tenendo conto del Piano di Azione Individuale predisposto dai CPI.
Il processo di attivazione del percorso di politica attiva si articola attraverso i seguenti passaggi. Il CPI svolge le attività di informazione,professionale e formativo fino alla costruzione del Piano di Azione Individuale, e di potenziamento delle competenze trasversali.
Il soggetto che usufruisce di ammortizzatori sociali in deroga, successivamente alla sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID), viene preso in carico dal CPI di competenza territoriale, attraverso la sottoscrizione di un Patto di Servizio e fruisce di servizi specifici e mirati di accoglienza, analisi delle competenze e valutazione dei fabbisogni, sulla base dei quali viene successivamente avviato ad azioni personalizzate di:

- aggiornamento e rinforzo delle competenze, in relazione alle esigenze professionali attuali o potenziali dei settori produttivi (lavoratori sospesi con possibilità di rientro in azienda);
- riqualificazione e ricollocazione, anche attraverso azioni di orientamento, miglioramento e adeguamento delle competenze possedute (lavoratori licenziati o sospesi senza possibilità di rientro in azienda).

Il Patto di Servizio è l'atto con cui il lavoratore si impegna a partecipare ad un percorso di politica attiva, riconoscendo a tale obbligo il carattere di condizione necessaria per il mantenimento del sussidio.
A seguito della sottoscrizione del Patto di Servizio il lavoratore, nel rispetto degli obiettivi in esso contenuti, definisce con un operatore del CPI il Piano di Avviamento al Lavoro (PIAL) nel quale vengono identificati i servizi e le attività che concorrono alla costruzione del percorso finalizzato all'implementazione delle competenze professionali e al reinserimento lavorativo coerente con il percorso previsto dal Piano stesso. Il PIAL è completato da una dichiarazione sottoscritta dall'impresa che si sia resa disponibile ad assumere tali lavoratori, presentando apposita richiesta in relazione agli Avvisi pubblici (bonus assunzionali a favore di datori di lavoro) in fase di pubblicazione (Programma AR.CO., Azione di sistema Welfare to Work e agevolazioni alle assunzioni).La suddetta dichiarazione non è prevista nel caso in cui il percorso sia finalizzato all'avvio di iniziative di autoimpiego.
La formazione prevista nel PIAL tiene conto prioritariamente dei seguenti elementi:

- categoria del lavoratore destinatario,
- durata del periodo di sospensione,
- grado di occupabilità del lavoratore,
- profilo professionale,
- tipologia formativa.

Il PIAL può essere rimodulato in itinere per rispondere alle esigenze di equilibrio delle Politiche Attive del lavoro considerate e deve essere redatto a cura del tutor, attraverso l'inserimento di dati e informazioni nei campi dell'apposito modulo predisposto riportati sinteticamente di seguito:

- dati anagrafici del destinatario;
- dati identificativi del CPI che sottoscrive il Piano di Avviamento al Lavoro;
- nome e cognome del tutor;
- titolo di studio del tutor;
- profilo del destinatario, comprensivo delle competenze come risultanti dal bilancio delle competenze;
- titolo di studio del destinatario;
- scheda descrittiva delle attività previste nel PIAL, comprensiva dei tempi di attuazione e della loro valorizzazione economica;
- definizione del percorso secondo moduli che rilevano le competenze in uscita (con riferimento alla banca dati thesaurus di ItaliaLavoro), il numero di ore, il costo dell'attività formativa, il soggetto accreditato che eroga la formazione e la data di inizio e fine del modulo;
- estremi degli altri operatori coinvolti nell'attuazione del PIAL;
- estremi dell'impresa che aderisce al PIAL: ragione sociale, indirizzo, Partita IVA e/o Codice Fiscale.

Nel caso in cui il lavoratore debba seguire un corso di competenze di base, di riqualificazione e specializzazione il CPI individuerà il corso dal Catalogo e attiverà l'ente di formazione disponibile a erogare il percorso.
Il Catalogo regionale dell'offerta formativa per l'attuazione delle politiche attive del lavoro (Avviso pubblico[52] Agosto 2009), per enti/agenzie pubblici e privati accreditati, fa esplicito riferimento alle misure del Piano anti crisi, come previsto dall'accordo nazionale Stato-Regioni 12/2/2009. Il Catalogo è pubblico e riguarda 3 macrotipologie formative: Formazione di base; Formazione Superiore; Utenze speciali; è costituito da un elenco di interventi formativi rientranti in 15 aree tematiche e nelle seguenti tipologie:

- corsi brevi della durata minima di 60 ore e massima di 120 ore;
- corsi volti all'ottenimento di una qualifica professionale della durata minima di 400 ore.

Ciascun corso dovrà prevedere il riconoscimento delle competenze acquisite tramite attestato di partecipazione. Nel caso dei corsi volti all'ottenimento di una qualifica professionale dovrà essere rilasciata opportuna documentazione attestante la qualifica acquisita.
Per la scelta dell'Ente di formazione si farà riferimento, tra gli altri, ai seguenti criteri:

- la congruità del corso di formazione (individuazione dell'Ente che offre il percorso più idoneo alle specificità del lavoratore);
- la vicinanza rispetto al lavoratore (saranno privilegiati gli enti che svolgono le attività formative nel luogo più vicino al domicilio del lavoratore);
- la ripartizione del monte ore annue attribuite all'Ente.

Ulteriori specifiche potranno essere definite dalla Regione tramite appositi atti. Qualora il lavoratore debba svolgere un tirocinio o altra esperienza formativa *on the job*, o sia coinvolto in piani formativi aziendali, verrà assegnato un voucher integrativo o formativo individuale che sarà speso presso le aziende abilitate (nel caso di tirocinio) o presso l'ente di formazione individuato dall'azienda per la realizzazione del piano formativo aziendale.

52. http://www.regione.calabria.it/formazionelavoro/allegati/bandi_ed_avvisi/preinformazione/catalogodisoccupati2009/avviso_catalogo_formativo.pdf

Tipologia di lavoratori	Durata Sospensione	Fabbisogni di interventi di politiche attive
Lavoratori in sospensione (cig, lavoratori sospesi occupati)	Per periodi di breve durata (fino a 30 giorni o a orario ridotto).	Accoglienza ed informazione Orientamento professionale Piani Formativi Aziendali
	Per periodi di breve durata (da 30 giorni fino a 60)	Accoglienza ed informazione Orientamento professionale Percorsi di riqualificazione per il rientro al lavoro Percorsi di aggiornamento delle competenze attraverso una formazione breve in piccoli gruppi e/o individualizzata Piani formativi aziendali
	Per periodi di maggiore durata o lavoratori in mobilità (lavoratori sospesi per cessazione attività, formalmente occupati, ma assimilabili ai lavoratori espulsi nell'esigenza di reimpiego)	Accoglienza ed informazione Orientamento professionale Accompagnamento al lavoro Percorsi formativi per competenze di base e trasversali Percorsi di qualificazione, anche ai fini di una riconversione professionale Percorsi per l'autoimpiego Tirocini e altre esperienze formative on the job
Lavoratori licenziati o in mobilità	Periodi di lunga durata	Accoglienza ed informazione Orientamento professionale Accompagnamento al lavoro Percorsi formativi per competenze di base e trasversali Percorsi di qualificazione, anche ai fini di una riconversione professionale Percorsi per l'autoimpiego Tirocini e altre esperienze formative on the job

La spesa per le politiche attive

Al fine di definire la spesa per politica attiva e determinare, in tal senso, il valore del voucher individuale da attribuire al lavoratore è importante definire criteri uniformi di parametro di costo delle azioni a cui i diversi soggetti chiamati ad erogare politiche attive dovranno fare riferimento. Per quanto riguarda i servizi offerti dai CPI si è proceduto alla determinazione del costo orario base pari a € 30 anche in considerazione della modalità di erogazione del servizio prevalentemente individualizzata. Il costo

dei diversi servizi di politica attiva si può quantificare come riportato nella seguente tabella. L'attivazione dei diversi servizi sarà definita dai CPI in base alle esigenze dei singoli lavoratori.

Attività	Contenuti	Ore	Costo €
ACCOGLIENZA E PRIMA INFORMAZIONE	Informazione sulle modalità di fruizione degli interventi.	2	60
ORIENTAMENTO PROFESSIONALE	Consulenza orientativa attraverso colloqui individuali di orientamento.	da 2 a 7	60 a 210
ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO DEI SOGGETTI IN CERCA DI OCCUPAZIONE	Ricollocazione, scouting e marketing verso le imprese.	da 5 a 15	150 a 450
CONSULENZA ALL'AUTO IMPRESA	Analisi propensione all'Auto impresa; Individuazione idea imprenditoriale Business plan.	da 4 a 10	120 a 300

Per quanto riguarda gli interventi di formazione la loro gestione verrà definita nel Piano operativo, da approvare con successivo provvedimento, che mira a regolamentare, tra l'altro, l'incontro tra l'utente (lavoratori sospesi o licenziati) e le Agenzie Formative accreditate e titolate ad attuare i percorsi formativi, individuati presso i CPI e rispondenti ai specifici fabbisogni degli utenti. La Regione ha individuato un range per il costo h/allievo poiché anche in base alla costruzione/contenuti dei moduli, il costo delle attività può variare. La durata dei percorsi formativi, strutturata in moduli cumulabili di breve, media e lunga durata, sarà definita in considerazione dei fabbisogni formativi e della necessità di equilibrare il volume di attività e l'incentivo alla partecipazione riconosciuto ad ogni lavoratore. I corsi di formazione dovranno avere un numero minimo di 5 allievi e massimo di 15.

Formazione Continua, Formazione Permanente, Specializzazione, Superiore extra-obbligo	da € 7 a € 15,00 h/allievo

Va tenuto presente che tra le spesa sostenute per politica attiva potranno essere considerate anche quelle riferite ai rimborsi spese ai lavoratori per la partecipazione all'attività formativa. Ai lavoratori interessati da ammortizzatori sociali è riconosciuto un buono pasto giornaliero di € 6 a fronte dell'effettiva frequenza alle attività formative con durata superiore alle 5 ore giornaliere.

5.20 Sicilia

5.20.1 Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011/2012

Con l'*Accordo Quadro Stato - Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011-2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 Febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 Aprile 2009*. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 Dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente.

L'*Accordo Quadro della Regione Siciliana per gli ammortizzatori sociali in deroga anno 2011 del 21 Aprile 2011*, finalizzato alla gestione degli ammortizzatori sociali in deroga, a valere per l'anno 2011, collegati a programmi di orientamento e di riqualificazione professionale, di sostegno all'occupabilità e/o alla ricollocazione lavorativa, condivide e proroga i principi generali dell'Accordo Quadro per l'anno 2010.

La successiva *Direttiva della Regione Siciliana n. 23573 del 12 Maggio 2011 - Procedure per la erogazione della CIG e della Mobilità in deroga,* attua i contenuti dell'Accordo Quadro del 21 Aprile 2011 inerenti all'erogazione delle indennità degli ammortizzatori sociali in deroga.

Le *Linee guida operative del 4 Agosto 2011 - Modalità di erogazione dei servizi previsti dall'avviso n. 1 del 9 Febbraio 2010 ai soggetti percettori di AASS in deroga - Sportelli multifunzionali PO FSE 2007/2013*, integrate dal Comunicato del 14 Settembre 2011, intendono contribuire a dare vigore alle misure di politica attiva del lavoro per incrementare le possibilità di reimpiego dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro o sospesi per effetto della crisi.

Nelle more della stipula dell'*Accordo Quadro 2012* relativo alla *concessione CIG e Mobilità in deroga* è stata diramata la *Direttiva del 28/02/2012*. Tale Direttiva descrive la procedura per la concessione delle misure di sostegno al reddito.

Nell'*Accordo Quadro della Regione Siciliana per gli ammortizzatori sociali in deroga del giorno 15 marzo 2012* sono integralmente richiamati gli Accordi del 2010 e del 2011, la cui efficacia risulta prorogata per il 2012.

5.20.2 Platea Soggettiva

I lavoratori destinatari sono, nello specifico[53]:

- Lavoratori dipendenti da datori di lavoro aventi sede nella Regione Siciliana, che operano nel territorio della Regione Siciliana attraverso proprie unità produttive, non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti previsti dalla vigente legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.

53. Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2010 del 14 Aprile 2010.

- Lavoratori dipendenti da datori di lavoro che presentino domande in deroga ai limiti di durata e di settore di appartenenza dei trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
- Lavoratori dipendenti con contratti di apprendistato o di somministrazione da aziende presso le quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione nazionale per le sospensioni dell'attività lavorativa.
- Lavoratori dipendenti da aziende operanti in Sicilia ed in altre Regioni per i quali gli Accordi sono stipulati presso il Ministero del Lavoro, con la quota cofinanziata al 30% dal PER FSE 2007/2013 della Regione Siciliana.
- Soci lavoratori delle società cooperative[54].

Anno 2010

Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Siciliana del 28 Maggio 2010

Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2010 del 14 Aprile 2010

Avviso per la chiamata di progetti per l'attuazione di un sistema regionale integrato di misure politiche attive del lavoro da destinare ai soggetti di cui al Dlgs 297/02 per azioni di promozione all'inserimento nel Mdl, ai lavoratori svantaggiati ed ai lavoratori colpiti dalla crisi economica dell'Assessorato della famiglia, delle Politiche sociali e del Lavoro - Agenzia Regionale per l'Impiego, l'Orientamento, i Servizi e le Attività formative - *Asse 1.A- Adattabilità - Asse 2.D - Occupabilità* - Sportelli Multifunzionali - 9 febbraio 2010 DDG n. 238 del 28 Aprile del 2010 di approvazione della pista di controllo per il macroprocesso ammortizzatori sociali in deroga.

5.20.3 Il modello regionale adottato

Elementi sintetici che connotano il modello

L'Accordo Quadro per gli Ammortizzatori Sociali in deroga del 15 marzo del 2012 ha prorogato quanto già definito nel 2010 e nel 2011, lasciando di fatto inalterato il modello di intervento, centrato sull'erogazione dei servizi attraverso il progetto Welfare to Work. In sostanza, le parti si impegnano alla gestione dei lavoratori trattati in deroga attraverso percorsi di riqualificazione e di reinserimento dei lavoratori. Da sottolineare, come già previsto nelle precedenti annualità, che ai dipendenti di imprese sottoposte a tutela, per effetto di comprovate azioni estorsive o sottoposte a provvedimenti di sequestro o confisca per fatti di criminalità organizzata o mafiosa (L. 575/1975), si riservano prioritariamente il 5% delle risorse disponibili per la CIG in deroga.

54. Accordo Quadro della Regione Siciliana per gli ammortizzatori sociali in deroga anno 2011 del 21 Aprile 2011

Il ruolo dei soggetti nell'erogazione delle politiche

CPI e Sportelli multifunzionali - I Centri per l'impiego vigilano sulle modalità di erogazione dei servizi alle utenze, che sono resi successivamente dagli operatori degli sportelli Multifunzionali. Inoltre, è presso di essi che viene sottoscritto il Patto di Servizio con il lavoratore.
I Servizi Formativi - Articolati in Sportelli Multifunzionali, in Enti e Organismi indicati all'art. 12 della L.R. 26 novembre 200[55], collaborano con i CPI attraverso un'azione di affiancamento e di sostegno, erogando soprattutto i servizi legati all'orientamento finalizzati alla sottoscrizione del PAI (Piano d'Azione Individuale).
Gli organismi di Formazione accreditati - Sono tenuti ad offrire ai lavoratori azioni volte al miglioramento delle capacità di adattamento, informazione e competitività con l'obiettivo di favorire la permanenza e il reinserimento nel mercato del lavoro. Nello specifico, attuano percorsi di riqualificazione/aggiornamento delle competenze coerenti con i fabbisogni professionali dei lavoratori, nonché percorsi volti alla loro ricollocazione.

Gli strumenti di gestione

Per facilitare la collaborazione tra operatori pubblici (Centri per l'Impiego) e privati (Servizi Formativi articolati in Sportelli Multifunzionali), si è fatto ricorso a strumenti informatici quali:

- *il Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie*, che rappresenta il punto di accesso unico per l'invio on-line delle comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro, secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da parte di tutti i soggetti obbligati e abilitati;
- *le piattaforme telematiche SIL e PLUS*, che consentono l'erogazione di servizi specifici (servizi amministrativi e servizi di orientamento) e che sono attivate presso tutti gli uffici periferici dell'Assessorato al Lavoro (SUPL[56] e CPI) e degli Sportelli Multifunzionali, che supportano l'erogazione di servizi per il lavoro;
- *il sistema Caronte FSE*, l'applicativo web del Dipartimento Istruzione e formazione professionale Servizio Monitoraggio, valutazione e S.I. (Autorità di gestione) della Regione Siciliana per la gestione ed il monitoraggio dei progetti finanziati dal Programma Operativo FSE 2007/2013.

Descrizione del percorso seguito dal lavoratore

L'approccio complessivo rispetto alla presa in carco del lavoratore sospeso o in mobilità si basa su una metodologia già tracciata nel 2009:

---

55. Art. 12 -*Servizi per l'impiego*. Nelle more della riforma dei servizi per l'impiego e della formazione professionale, l'Agenzia regionale per l'impiego e la formazione professionale è autorizzata a stipulare convenzioni con gli enti ed organismi previsti dall'articolo 4 della legge regionale 6 marzo 1976, n. 24 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito dei piani finanziati, per l'attivazione di misure di politica attiva del lavoro.
56. Servizio Uffici Provinciali del Lavoro.

- presa in carico del soggetto nella sua globalità, al fine di evitare la frammentarietà degli interventi
- interventi che responsabilizzano il soggetto verso un approccio proattivo nella ricerca del lavoro
- predisposizione di progetti individuali per realizzare percorsi di reimpiego tenendo conto delle esigenze dei cittadini e delle imprese
- responsabilizzazione di ciascun operatore della rete nella presa in carico dei soggetti.

Il percorso del lavoratore viene preceduto da un processo che vede coinvolta, oltre al soggetto stesso, l'impresa di provenienza, le Parti Sociali e la Regione (il Dipartimento del Lavoro Regionale e l'Ufficio del Lavoro). I lavoratori sospesi, a rischio di espulsione dai processi produttivi, ancora in costanza di lavoro, sono tenuti a dichiarare la sola immediata disponibilità ad essere inserito in un percorso di riqualificazione/aggiornamento delle competenze coerenti con i propri fabbisogni professionali. L'istanza di crisi viene presentata dall'impresa stessa o dalle PPSS all'Ufficio del lavoro entro 20 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i cassa integrati in deroga, ed entro 60 giorni per i lavoratori in mobilità in deroga, decorrenti dal primo giorno indennizzabile successivo alla data del licenziamento. L'istruttoria relativa all'istanza è di competenza del Dipartimento del Lavoro Regionale. Il verbale di intesa tra impresa e Parti Sociali precede l'attivazione del Patto di servizio che dovrà essere sottoscritto dal lavoratore presso il CPI di competenza entro 5 giorni dalla convocazione.
Il lavoratore sospeso o espulso, per l'inserimento all'anagrafe, deve recarsi presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente in base al proprio domicilio e rivolgersi al Servizio Accoglienza per:

- Dichiarare la mancanza di un lavoro e l'immediata disponibilità a svolgere un lavoro, come previsto dai decreti legislativi n.181/00 e n. 297/02 e dalla Circolare Assessoriale n.3/03
- Sottoscrivere un Patto di Servizio.

In sostanza, al lavoratore immediatamente disponibile, subito dopo aver acquisito la sua dichiarazione iniziale, viene proposto il Patto di servizio, stipulato con l'operatore pubblico, nel quale saranno puntualmente declinati i rispettivi impegni finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo della ricollocazione.
Successivamente alla sottoscrizione del Patto di servizio, il Centro per l'Impiego invia il lavoratore allo Sportello Multifunzionale[57], che provvede a concordare un *Piano d'Azione*

57. Gli sportelli multifunzionali rappresentano un originale esperimento nell'organizzazione dei servizi per l'impiego in Sicilia. Tale esperienza nasce dal più generale processo di riforma degli enti regionali di formazione professionale, che prevede per l'appunto l'attivazione di appositi sportelli multifunzionali con il compito di garantire servizi quali accoglienza ed informazione, consulenza, orientamento, follow-up, rivolti sia ai soggetti (studenti, giovani, adulti inoccupati e disoccupati) impegnati nella (o interessati alla) scelta di opportunità formative e di

Individuale (PAI), che tenga conto dei fabbisogni professionali e formativi e delle reali potenzialità espresse dal lavoratore.
Al termine dell'erogazione dei servizi offerti dal Centro per l'Impiego e dallo Sportello Multifunzionale, ovvero a seguito della conclusione del percorso orientativo, il lavoratore viene invitato a frequentare percorsi di riqualificazione/aggiornamento e/o percorsi volti alla ricollocazione.
Quanto descritto per la presa in carico e l'erogazione dei servizi avviene attraverso il supporto del progetto Welfare to Work.
Il progetto si propone di coinvolgere direttamente il sistema dei datori di lavoro attivando una serie di misure e di incentivi finalizzati all'assunzione di lavoratori percettori e/o non percettori di altra indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione o inoccupazione (o anche in cassa integrazione o mobilità), residenti nella Regione Siciliana ovvero:

1. Lavoratori in cassa integrazione o in mobilità con legislazione in deroga
2. Lavoratori, non percettori di ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito, rientranti nelle categorie Donne, Over 50 e Giovani fino a 29 anni di età.

L'Azione si propone di coinvolgere direttamente il sistema della Domanda, attivando una serie di misure e di incentivi finalizzati all'assunzione di lavoratori target, anche attraverso gli "Sportelli WTW" che si trovano presso i CPI dei capoluoghi di provincia e che offrono una serie di servizi di:

- Ricerca, preselezione e selezione del personale
- Consulenza normativa
- Consulenza sul sistema di convenienze.

L'adesione all'iniziativa comporta la disponibilità del datore di lavoro a procedere all'assunzione a tempo indeterminato di uno o più delle persone sopraindicate, incoraggiato anche sulla base di contributi finanziari specifici.

Caratteristiche dell'offerta formativa

Di seguito, si entra nel dettaglio dell'offerta dei servizi che devono essere erogati a partire dagli Sportelli Multifunzionali. Tali servizi possono prevedere quattro tipologie di politica attiva:

- attività di accoglienza di informazione orientativa
- attività di orientamento individuale e professionale
- attività di accompagnamento al lavoro, inclusi i tirocini formativi e di orientamento
- percorso di aggiornamento formativo.

---

qualificazione, sia alle aziende interessate alla ricerca di personale o alla riqualificazione/aggiornamento di quello già impiegato (*Circolare Assessorato al lavoro n. 2 del 8 giugno 2000*).

Azioni di accoglienza

Sanciscono l'inizio del processo di presa in carico del soggetto, attraverso la raccolta dei suoi dati personali registrati su apposite schede. Le azioni di accoglienza sono rivolte anche a gruppi omogenei di lavoratori, seppure in ogni caso le attività siano erogate individualmente per una durata minima di almeno 30 minuti.

Azioni di informazione orientativa

Le azioni di informazione orientativa possono essere distinte tra:

- auto-formazione - consultazione di sistemi informativi strutturati su opportunità di formazione e lavoro (cartacei e/o multimediali);
- consultazione di sistemi informativi strutturati, con l'assistenza di un Operatore Esperto, su opportunità di formazione e lavoro (cartacei e/o multimediali).

Anche in questo caso, la durata delle attività dovrà essere di almeno 30 minuti.

Attività di orientamento individuale e professionale

Tale attività consiste in un'intervista all'utente, condotta da un operatore specialistico, al fine di acquisire, verificare/aggiornare le informazioni previste nel percorso dell'accoglienza. In questo ambito si collocano 2 macro azioni:

- *consulenza orientativa,* in cui vengono individuate azioni di intervento di sostegno all'utenza. Il percorso di intervento di consulenza orientativa, di tipo individuale si conclude con l'elaborazione del bilancio di prossimità, che può prevedere colloqui di orientamento di I livello, colloqui individuali per l'approfondimento diagnostico e valutativo di II livello, bilancio di competenze, bilancio di prossimità e Counselling orientativo;
- *formazione orientativa,* in cui si identifica una formazione finalizzata (di breve durata) all'acquisizione di strumenti che accompagnino il soggetto nella ricerca del lavoro o al potenziamento di specifiche competenze di base, tecnico - operative o trasversali utili a migliorare la sua occupabilità e facilitare l'inserimento lavorativo.

Nell'ambito di queste azioni, sono erogati "Moduli" formativi brevi su particolari tematiche connesse al processo orientativo. È obbligatoria la partecipazione per tutti i destinatari ad un minimo di due moduli tra i cinque previsti (prevedono tutti un minimo di 2 incontri da 120 minuti), scelti in raccordo con l'operatore specialistico in sede di orientamento individuale.

Attività di accompagnamento al lavoro e tirocini formativi e di orientamento

Le attività di accompagnamento sono sviluppate dagli operatori specializzati per affiancare la persona nel perseguimento degli obiettivi di inserimento nel mondo del lavoro.

Tra di esse si prevede *la ricollocazione* che intende aiutare i destinatari a definire un nuovo obiettivo lavorativo, attraverso la composizione di un progetto professionale. In questa azione si collocano anche la definizione di un *business plan* e l'attivazione di un progetto d'impresa. L'approccio è di tipo individuale e prevede complessivamente interventi di durata variabile (fino a 1200 minuti), compreso l'affiancamento o il tutoraggio per l'inserimento in impresa o per la sua creazione.
Rispetto ai tirocini, la Regione ha inteso promuovere azioni di alternanza formazione e lavoro attraverso l'identificazione di percorsi adeguati alle esigenze formative, orientative o di reinserimento lavorativo degli utenti in conformità alla normativa vigente in tema di tirocini di orientamento e formazione, ivi incluso l'inserimento dell'utente disabile attraverso azioni individuali mirate e seguirne la realizzazione fornendo supporti adeguati in conformità alla normativa vigente in tema di integrazione dei soggetti disabili.

Percorso di aggiornamento formativo

A titolo esemplificativo, si cita la proposta di un percorso per lavoratori che non necessitano di percorsi lunghi di riqualificazione per il rientro al lavoro, ma solo di aggiornamento:
Percorso di aggiornamento obbligatorio - durata ciascun modulo: max 8 ore. Durata intero percorso: tot 72 ore
1ˆ modulo - durata 8 ore: diritto del lavoro e aspetti previdenziali
2ˆ modulo - durata 8 ore: igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro
3ˆ modulo - durata 8 ore: informatica o linguistica
4ˆ modulo - durata 8 ore: tematica amministrativo- finanziaria o commerciale - marketing
5ˆ modulo - durata 8 ore: tematica organizzativa - gestionale o produzione - progettazione
6ˆ modulo - durata 8 ore: ricerca del lavoro
7ˆ modulo - durata 8 ore: illustrazione dei fabbisogni professionali delle imprese
8ˆ modulo - durata 8 ore: migliorare la redazione del proprio CV
9ˆ modulo - durata 8 ore: costituire un'impresa
10ˆ modulo - durata 8 ore: approfondimento su tematica individuata a seguito del percorso di Orientamento.
Inoltre, tutte le azioni rivolte ai Destinatari vanno ad aggiornare il Piano d'Azione Individuale (PAI), quale funzionalità contenuta nella Piattaforma Sistema Informativo Lavoro Locale (SILL), ivi incluso la Borsa Continua Nazionale del Lavoro (BCNL).

5.21 Sardegna

5.21.1 Impianto normativo e regolamentare

Con l'Accordo Stato-Regioni e Province Autonome sottoscritto il 20 aprile 2011 che ha dato attuazione al rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2011-2012 viene prorogata a tutto l'anno 2012 l'Intesa sugli ammortizzatori sociali in deroga firmata il 12 febbraio 2009, la cui durata biennale (2009-2010) prevedeva l'intervento del FSE 2007/2013 quale fonte di cofinanziamento, a carico delle Regioni, e pari al 30% del valore delle concessioni al netto della contribuzione figurativa. Attraverso il nuovo accordo il cofinanziamento regionale da attingere dal FSE di competenza è elevato al 40% del valore delle concessioni e sono state introdotte precisazioni in merito alla programmazione ed attuazione della misura, a favore dei lavoratori percettori, relative alle politiche attive del lavoro. A tal fine, infatti, si precisa che l'organizzazione delle politiche attive, in particolar modo della formazione, devono essere progettate in funzione delle finalità che dette politiche pubbliche devono avere, avuto riguardo ai rilevati fabbisogni individuali espressi e correlati, in termini diretti, nonché coniugati alle necessità espresse nei vari settori produttivi dalle imprese che propongono le concessioni.

Con il "*Verbale di accordo istituzionale per la proroga e la prima concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2011*" del 14/01/2011, sottoscritto in sede regionale dagli attori istituzionali (Assessorato regionale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, i rappresentanti delle Amministrazioni provinciali, l'Anci, la Direzione Regionale del Ministero del Lavoro, la Direzione Regionale Inps e Italia Lavoro), dalle parti sociali, OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro, delle organizzazioni delle professioni e del sistema bancario), viene approvata la proroga e la prima concessione dei trattamenti di CIG e dell'indennità di Mobilità in deroga per l'anno 2011. Per quanto concerne le procedure amministrative è confermato quanto contenuto nel Verbale di accordo del 11.03.2010 e quanto previsto nelle *Linee guida delle politiche attive del lavoro contro la crisi* approvate dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 12/38 del 25 marzo 2010. A decorrere dall'accordo 2011, occorre anche rilevare come l'inoltro delle istanze deve essere disposta esclusivamente, dalla data 17.01.2011, limitatamente alla CIG in deroga, mediante la piattaforma informatica del SIL-Sardegna, appositamente dedicata. Solo più tardi, marzo successivo, detta procedura è stata estesa anche alle istanze relative alla mobilità.

Per il 2012 il verbale di accordo in sede regionale è stato sottoscritto con gli stessi attori istituzionali e sociali in data 22/12/2011. Le procedure informatizzate sono state confermate e migliorate anche dall'atto appena richiamato.

5.21.2 Platea soggettiva[58]

CIG in deroga - Aziende Beneficiarie

Dal 01.01.2012 sono destinatarie dell'integrazione salariale in deroga prima concessione 2012, con riferimento alle unità produttive ubicate in Sardegna:

- Aziende, anche artigiane e cooperative, compresi datori di lavoro non imprenditori appartenenti a settori produttivi per i quali non ricorrono le condizioni per l'utilizzo degli strumenti ordinari di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria;
- Imprese industriali o comunque operanti nei settori ricompresi nella normativa delle integrazioni salariali straordinarie (L.223/1991) ma con organico aziendale pari o inferiore a 15 o con apprendisti sospesi;
- Settori produttivi ricompresi nella normativa CIG straordinaria che abbiano superato il periodo massimo di integrazione salariale fruibile (36 mesi dal 11.8.2005) ovvero il periodo massimo fruibile per singolo intervento di integrazione salariale straordinaria:
  - crisi aziendale: 12 mesi; in caso di cessazione dell'attività aziendale 24 mesi;
  - ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale: 24 mesi, con la facoltà da parte del Ministero del Lavoro di concedere due proroghe di dodici mesi ciascuna;
  - concordato preventivo, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria: 12 mesi, con proroga di 6 mesi;
  - contratti di solidarietà: 24 mesi, prorogabili per altri 24/36 mesi.

Per quanto concerne le proroghe 2012 dal 01.01.2012 sono destinatari di proroghe d'integrazione salariale in deroga, con riferimento alle unità produttive ubicate in Sardegna, le aziende con trattamento di integrazione salariale in deroga in scadenza al 31.12.2011 già autorizzati ed erogati, qualora ricorra la sospensione, anche per il 2012.

CIG in deroga prima concessione 2012 - Lavoratori Beneficiari

Lavoratori subordinati con la qualifica di: operai - impiegati - quadri; apprendisti - somministrati, la richiesta deve essere inoltrata dall'Agenzia di somministrazione; soci lavoratori anche di cooperative; lavoratori a domicilio. È necessario che i lavoratori abbiano maturato almeno 90 giorni di anzianità aziendale (con contratto a tempo indeterminato) presso il datore di lavoro richiedente. Ai fini del perfezionamento dei requisiti soggettivi dei lavoratori possono essere utilizzati anche i periodi di co.co.pro. (redditi superiori a € 5.000,00) in regime di mono committenza presso l'azienda che chiede l'ammortizzatore in deroga.

---

58. Estratto da Allegati tecnici al *Verbale di accordo istituzione per la proroga e la prima concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012.*

Mobilità in deroga prima concessione 2012 - Lavoratori Beneficiari

Lavoratori dipendenti subordinati licenziati dal 01.01.2012 da Aziende, anche artigiane e cooperative, compresi datori di lavoro non imprenditori, non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e di indennità di mobilità ordinaria. Lavoratori dipendenti subordinati con trattamento ordinario di indennità di mobilità o disoccupazione ordinaria esaurito nel periodo compreso tra il 31.12.2011 e il 31.12.2012.

Per quanto concerne le proroghe 2012 dal 01.01.2012 sono destinatari i lavoratori già beneficiari di indennità di mobilità in deroga in scadenza alla data del 31.12.2011. La concessione della proroga ai singoli lavoratori è subordinata alla permanenza dei requisiti soggettivi.

Elenco riferimenti normativi e copertura finanziaria anni 2009-2010[59]

- D.M. n. 45080 del 19/02/09 sommati ai residui 2008, la Regione Autonoma della Sardegna ha avviato le procedure di concessione con la sottoscrizione del primo accordo quadro istituzionale il 06/03/09.
- Accordo quadro bilaterale tra Regione-Assessorato del Lavoro e Ministero del Lavoro e delle PS sottoscritto il 29/04/09, attraverso il quale sono state assegnate risorse per euro 39 milioni da cofinanziare ai sensi dell'intesa del 12.2.2009, per il 30% del valore delle concessioni al netto della contribuzione figurativa;
- Accordi istituzionali sottoscritti in data 6 marzo, 19 maggio, 6 ottobre, 13 novembre e 30 dicembre 2009, che individuano e progressivamente ampliano l'elenco delle aziende ed il numero dei lavoratori interessati alla prima concessione ed alla proroga degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2009;
- Verbale di Accordo istituzionale sottoscritto in data 11 marzo 2010 proroga per l'anno 2010 dei trattamenti di CIG e Mobilità in deroga autorizzati per il 2009, e autorizzazione delle nuove concessioni, attraverso questo atto sono state concordate le procedure di semplificazione e viene formalmente istituito il cosiddetto Tavolo tecnico istruttorio, coordinato dalla Regione-Assessorato del Lavoro e composto da rappresentanti della DR del Lavoro, dell'INPS regionale e di Italia Lavoro spa;
- 1° marzo 2010 Accordo quadro per l'attuazione di politiche per il lavoro in favore di soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro, in attuazione della L.R. n. 20 del 2005 e smi.
- Delibera del 25 marzo 2010, n° 12/38 recepimento dell'Intesa Stato/Regioni del 12.02.2009 e approvazione Linee guida delle politiche attive del lavoro contro la crisi. Intervento del FSE 2007/2013 (Assi occupabilità e adattabilità);

---

59. L'inquadramento normativo e procedurale relativo alle annualità 2009-2010 è stato tratto dalla monografia "Interventi di politica attiva collegati ai trattamenti in deroga - Regione Sardegna", redatta da Giovanna Filosa (Isfol)

- Piano straordinario d'interventi per la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane di cui all'art. 4 della Legge regionale n. 1 del 14 maggio 2009 (Finanziaria regionale per il 2009);
- L.R. 5.12.2005 n. 20 inerente "Norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro. Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro".

5.21.3 Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti e la procedura di richiesta e proroga della CIG e Mobilità in deroga

Il modello regionale di attivazione della politica a contrasto della crisi è possibile ripercorrerlo all'interno degli allegati al Verbale di accordo del 22.12.2011 e nelle Linee guida del marzo 2010 in cui sono indicati i soggetti istituzionali coinvolti nell'attuazione del programma e le relative procedure. Sembra infatti emergere che, tranne per una rettifica delle procedure di inoltro delle istanze inerenti la proroga e la prima concessione della CIG in deroga (per gli anni 2011 e 2012) che dal 17.01.2011 devono essere inoltrate esclusivamente mediante il servizio telematico nell'apposito sistema SIL-Sardegna (Verbale di accordo istituzione del 14/01/2011), le linee guida 2010 sono sostanzialmente confermate.

Nello specifico i soggetti coinvolti sono:

- l'Assessorato regionale del Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale, riceve le istanze inerenti la proroga e la prima concessione della CIG in deroga e attraverso il Tavolo tecnico (composto dall'Assessorato, dalla Direzione Regionale del Lavoro, dalla Direzione regionale INPS, da Italia Lavoro S.p.A.) effettua l'istruttoria, sugli esiti della quale la RAS convoca le parti e provvede alla stipula degli accordi in sede istituzionale di concessione dei trattamenti ovvero delle indennità, ai quali fa seguito la determina di conferma e di autorizzazione all'erogazione dei benefici.
- l'Inps, provvede al pagamento agli aventi diritto dell'80% (al netto del contributo del 5,84%) della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese tra le 0 ed il limite dell'orario contrattuale (non oltre le 40 ore settimanali) e nei limiti di massimali stabiliti; e del valore previsto in caso di mobilità. L'ammontare del trattamento o dell'indennità è strettamente correlato alla durata, poiché diminuisce del 10%, del 20% ovvero del 40% se trattasi di prima proroga, seconda o terza. L'erogazione del trattamento è subordinata alla sottoscrizione da parte del lavoratore interessato di una dichiarazione di immediata disponibilità (DID) ad accettare un lavoro congruo oppure a partecipare ad un intervento di politica attiva offerto dal Centro Servizi per il Lavoro (orientamento, formazione, riqualificazione professionale, ecc.). Il mancato rispetto dell'impegno sottoscritto comporta la sanzione della decadenza dal trattamento o dal beneficio

dell'indennità di mobilità. A tal fine è opportuno evidenziare che per la partecipazione ai percorsi di politica attiva non sono previste indennità aggiuntive, in quanto il beneficio di cui usufruisce il lavoratore è già costituito per il 30% da risorse rinvenienti dal FSE POR 2007/2013, dal 1 maggio 2011 il cofinanziamento, sulla base dell'intesa del 20 aprile 2011, è stato ridefinite al 40% del valore della concessione. Pertanto, per ogni singolo destinatario interessato dai trattamenti in deroga di cui all'Accordo, non potranno essere definiti PAI che prevedano costi per la realizzazione delle politiche attive inferiori all'indennità corrisposta al lavoratore a carico del POR Sardegna FSE 2007-2013 (come da nota 9130 del 25.05.2009). Per la frequenza delle attività agli allievi verrà riconosciuto un voucher formativo per la copertura del costo[60] individuale di partecipazione. I voucher per la partecipazione alle politiche attive verranno erogati ai soggetti attuatori delle attività (Agenzie formative accreditate al sistema regionale) in nome e per conto dei partecipanti. Per ogni attività svolta, all'Agenzia che gestisce l'attività viene riconosciuto: per ogni allievo, un importo pari al valore del voucher individuale (costo di partecipazione), nel caso in cui l'allievo abbia frequentato almeno il 70% delle ore del corso, ovvero un importo pari alle ore effettivamente frequentate da ciascun allievo al parametro di costo orario stabilito dai programmi regionali, qualora queste risultino inferiori al 70% del totale delle ore del corso.

- I Centri Servizi per il lavoro (CSL) delle otto Province sarde hanno il compito di prendere in carico i destinatari, avviarli ai percorsi di politica attiva del lavoro, erogare le attività di accompagnamento e orientamento individuale o di gruppo e monitorare l'attuazione dell'accordo.
- Le Agenzie formative (a partire dal 17 gennaio 2011) attuano la gestione dei percorsi formativi a catalogo di cui all'*Avviso di chiamata per la costituzione di un elenco di organismi autorizzati all'erogazione di interventi di politiche attive del lavoro rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (ex art.19 L.2/2009) mediante* i servizi "*on line*" del Sistema Informativo del Lavoro (SIL Sardegna). Le Agenzie accreditate e o registrate al SIL Sardegna propongono formale richiesta di "abilitazione" ai servizi"*on line*". Il modulo per la richiesta di "*abilitazione*" deve essere stampato e inviato all'Amministrazione Regionale - Assessorato del Lavoro. Le Agenzie Formative "abilitate", oltre a ricevere "*on line*" le iscrizioni dei beneficiari dell'ammortizzatore sociale concesso in deroga ai corsi di propria competenza, ef-

60. Corrispondente ai seguenti importi orari (art. 10 dell'avviso così come modificato dalla rettifica del 22/12/09):
- Percorsi di formazione per gruppi classe di durata inferiore o uguale alle 120 ore: 15 euro ora/allievo.
- Percorsi di formazione per gruppi classe di durata superiore alle 120 ore: 13 euro ora/allievo.
- Qualora i corsi venissero attivati per un numero di allievi compreso tra 4 e 7, verrà riconosciuto un voucher per la copertura del costo individuale di partecipazione, corrispondente ai seguenti importi ora/formazione:
- Percorsi di formazione per gruppi classe di durata inferiore o uguale alle 120 ore: 120 euro ora/formazione.
- Percorsi di formazione per gruppi classe di durata superiore alle 120 ore: 104 euro ora/formazione.

fettuano attraverso il portale www.sardegnalavoro.it le seguenti attività: richiesta di autorizzazione all'avvio del corso di formazione professionale a catalogo; gestione dei dati sui corsi avviati (indicazione del calendario, delle materie trattate e delle presenze di allievi e docenti); predisposizione ed invio, per ciascuna edizione, del registro d'aula dei corsi; presentazione "*on line*" di nuove domande di ammissione alla "*Linea di Intervento 2*" dell'Avviso pubblico precedentemente citato. Si precisa che il Catalogo regionale è suddiviso in due Linee: la Linea di intervento 1 è definita dalla Regione, mentre la Linea di intervento 2 è costituita con l'apporto diretto delle Agenzie Formative ovvero delle Aziende proponenti la richiesta dell'ammortizzatore sociale[61].

Il percorso previsto per il lavoratore e i servizi offerti dai Centri Servizi per il lavoro (CSL) delle Province

L'erogazione del trattamento di CIG in deroga, ovvero della indennità di mobilità, è subordinata al rilascio da parte del lavoratore interessato della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) a partecipare ad un intervento di politica attiva offerto dal Centro Servizi per il Lavoro della provincia di riferimento.

I CSL provinciali secondo le competenze loro ascritte dalla L.R. n. 20 del 2005, artt. 4 e 14, prendono in carico il lavoratore e svolgono un'importante ruolo di snodo operativo tra l'azione formativa delle Agenzie accreditate e l'erogazione del trattamento sostitutivo del reddito da parte dell'INPS. I CSL hanno i seguenti compiti:

a. "presa in carico" del lavoratore e stipula del Patto di Servizio;
b. definizione del Piano di Azione Individuale (PAI);
c. erogazione dei servizi di orientamento e accompagnamento;
d. monitoraggio e controllo dell'effettiva realizzazione dei PAI da parte dei destinatari;
e. comunicazioni con l'Assessorato regionale del Lavoro e l'INPS.

61. L'obiettivo della Linea 2 è infatti quello di arricchire il catalogo dell'offerta formativa tenendo conto delle esigenze espresse dalle imprese che attraversano periodi di crisi e difficoltà temporanea e/o delle informazioni sui fabbisogni formativi dei settori produttivi del territorio espresse dai CSL o dal CRP per sostenere attraverso la formazione continua dei lavoratori in CIG, possibili processi di ristrutturazione e/o riconversione aziendale, volti al riassorbimento della forza lavoro sospesa o espulsa dal processo produttivo, alla riqualificazione di persone in cassa integrazione, all'introduzione di attività che richiedono una specifica preparazione dei lavoratori ecc. La Linea 1 (Percorsi formativi definiti dalla Regione), è suddivisa in: corsi di competenze di base e trasversali, corsi finalizzati all'autoimpiego e percorsi di qualifica. La Linea 2 (Percorsi formativi proposti dalle Agenzie) comprende percorsi di qualificazione e percorsi di aggiornamento. La durata dei singoli percorsi formativi può essere inferiore, uguale o superiore alle 120 ore. In ogni caso, per i percorsi di qualifica, la durata di ciascun modulo auto consistente o Unità di competenza (UC), non può essere inferiore allo standard minimo di almeno 60 ore per ciascuna UC prevista dalla figura contenuta nel Repertorio Regionale delle Figure Professionali. Nelle Linee guida viene precisato che la durata del percorso formativo deve essere comunque commisurata alla durata del periodo di inattività: pertanto il catalogo dell'offerta formativa è molto diversificato, e comprende interventi di base di breve durata e interventi maggiormente impegnativi (corsi di qualifica di lunga durata). Gli interventi formativi devono concludersi con il rilascio di attestati di qualifica, certificati di UC e/o in ogni caso di dichiarazione dei risultati di apprendimento/attestato di frequenza.

I servizi di orientamento e accompagnamento individuali e di gruppo sono distinti in:

- Accoglienza, prima informazione e analisi del bisogno - colloquio individuale di primo livello finalizzato all'esame della situazione lavorativa di ciascun destinatario, e relativa pianificazione del percorso di politica attiva del lavoro e stipula del Patto di Servizio.
- Consulenza orientativa mirata - colloquio individuale finalizzato alla formulazione personalizzata di un progetto di crescita professionale (obiettivi, risorse e vincoli di realizzazione) e redazione del PAI.
- Tecniche di ricerca attiva del lavoro - azioni di gruppo volte a fornire informazioni utili per una migliore conoscenza del mercato del lavoro locale e trasferire strumenti idonei ad un'efficace ricerca del lavoro.
- Bilancio di competenze - supporto ad un'analisi approfondita delle potenzialità e delle risorse di cui un soggetto dispone in relazione all'esperienza scolastica, formativa e lavorativa, per focalizzare le esigenze di rafforzamento e le migliori opportunità di valorizzazione. Tale percorso è composto da un mix di colloqui individuali e azioni di gruppo.

Il lavoratore deve scegliere i percorsi di politica attiva del lavoro da inserire nel PAI grazie al supporto degli operatori dei CSL. La scelta può essere effettuata:

- all'interno di un menù di offerta di percorsi di *accompagnamento* e *orientamento* (accoglienza, bilancio di competenze, ricerca attiva del lavoro, ecc), erogati dai CSL;
- all'interno del *catalogo* di *offerta formativa* e/o di tirocini menù attivato dall'Assessorato Regionale del Lavoro ed erogato dalle Agenzie formative vincitrici nel Catalogo dell'offerta formativa (come da approvazione del Catalogo di offerta formativa disposta con Determinazione n° 31618/3543/ F.P. del 14.09.2010)[62];
- all'interno del Catalogo Interregionale dell'Alta Formazione che ha la finalità di stimolare l'accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita in un'ottica di aggiornamento costante e specializzazione delle persone al fine di aumentarne l'occupabilità e l'adattabilità, come da FSE P.O. 207/2013. In particolare, attraverso il Bando Pubblico per l'erogazione di voucher di alta formazione per l'accesso individuale alle offerte formative presenti nel catalogo interregionale - III Annualità (2011)[63] - Rinunce, revoche voucher e scorrimento graduatoria disoccupati/

62. A partire dal 17 gennaio 2011 la gestione dei percorsi formativi a catalogo viene effettuata attraverso i servizi "*on line*" del Sistema Informativo del Lavoro (SIL Sardegna). Le Agenzie ricomprese nel Catalogo devono registrarsi al SIL Sardegna e presentare formale richiesta di "abilitazione" ai citati servizi"*on line*".

63. Con l'avviso relativo alla III annualità si è voluto procedere ad una nuova edizione del Catalogo Interregionale dell'Alta Formazione - attraverso la chiamata di soggetti formativi e offerte formative rispondenti ai requisiti condivisi dalle Regioni aderenti al progetto interregionale "Verso un sistema integrato di alta formazione" (Basilicata, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Lazio, Marche, Puglia, Sardegna, Sicilia, Valle d'Aosta, Veneto) al fine di poter successivamente erogare assegni formativi (voucher) per la partecipazione ai corsi che saranno ammessi al Catalogo. Con il termine voucher si fa riferimento ad un'agevolazione finanziaria erogata per l'accesso ai corsi

inoccupati - POR 2007/2013 (Determinazione n. 135/8 del 09/02/2012), si è inteso favorire l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'inserimento, al reinserimento lavorativo ed alla permanenza nel mercato del lavoro, nonché riscontrare in modo efficace la domanda di mobilità interregionale, valorizzando le scelte individuali e rispondendo alle aspettative delle persone. Per i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga che dovessero beneficiare di un voucher formativo e portare a compimento la frequenza di un corso di alta formazione a valere sul bando in trattazione, questa verrà riconosciuta a tutti gli effetti come percorso di politica attiva del lavoro al pari dei percorsi riconducibili all'offerta formativa regionale a catalogo delle Linee 1 e 2 di cui si precedentemente fatto cenno.

Il PAI può essere definito da un mix di uno o più percorsi di accompagnamento e orientamento e da uno o più percorsi formativi o di tirocinio. Il percorso individualizzato è organizzato infatti per moduli professionalizzanti, ovvero segmenti formativi *autoconsistenti.* I contenuti della scelta dipendono da diversi fattori, tra cui il fabbisogno della persona, la durata del periodo di inattività, il costo/benefici attesi in termini di aggiornamento delle competenze e riattivazione/reinserimento nel mercato del lavoro. Anche la scelta dell'Agenzia formativa (o dell'impresa, in caso di tirocinio) è effettuata dai lavoratori di concerto con gli operatori dei CSL in base alle disponibilità, ai calendari e alla collocazione geografica delle sedi di erogazione dei percorsi.
Al fine di consentire ai CSL di poter contattare tutti i lavoratori che non si siano presentati entro i 5 giorni lavorativi successivi all'effettiva sospensione dal lavoro, gli operatori dei CSL devono esaminare gli elenchi dei percettori dei trattamenti e dell'indennità in deroga pervenuti dalle aziende e dall'INPS, identificando gli eventuali destinatari inadempienti. In base a tali verifiche i CSL contatteranno ciascun lavoratore che non si sia ancora presentato per la sottoscrizione del Patto di servizio, al fine di invitarlo a recarsi presso di loro per definire il Piano di Azione Individuale. Gli operatori informeranno, inoltre, i lavoratori in merito alla decadenza del diritto al percepimento dell'indennità sostitutiva del reddito nel caso non partecipino ai prescritti percorsi di politica attiva. I CSL dovranno comunicare all'Assessorato regionale del Lavoro e all'INPS le eventuali assenze dei lavoratori alla stipula del patto di servizio e i loro eventuali rifiuti a partecipare ad un Piano di Azione Individuale o ad accettare un'offerta di lavoro congrua.
Nell'ambito delle azioni programmate, in favore dei lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità in deroga, dal 2011 sono stati pubblicati attraverso il programma "*Azione di Sistema "Welfare to Work" per le politiche di re-impiego,* avvisi rivolti alle imprese

di alta formazione specificamente indicati e disciplinati nell'apposito Catalogo interregionale on-line, disponibile sul sito internet all'indirizzo www.altaformazioneinrete.it. La Regione Sardegna definisce nell'avviso i requisiti di ammissibilità dei soggetti formativi, i requisiti e la tipologia dell'offerta formativa, i requisiti e i criteri per l'assegnazione dei voucher formativi.

e ai lavoratori da parte delle otto Province oltre ad un avviso a titolarità regionale. Nello specifico l'avviso[64] a titolarità regionale ha consentito l'avvio di misure mirate a sostenere i settori in sofferenza nel territorio isolano, l'iniziativa prevedeva incentivi per l'assunzione effettuata nel comparto dell'informatica e delle telecomunicazioni in particolare rivolto alle attività di call-center.

Per quanto concerne le attività a titolarità provinciale sono stati pubblicati due avvisi per ognuna delle province[65] finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo delle persone che percepiscono ammortizzatori sociali in deroga e dei soggetti svantaggiati che non fruiscono di alcun ammortizzatore sociale. Nello specifico gli avvisi sono:

- *Avviso pubblico ai datori di lavoro:*
  l'iniziativa si propone di coinvolgere direttamente il sistema dei datori di lavoro[66], attivando una serie di misure e di incentivi finalizzati all'assunzione di lavoratori residenti nella Provincia di riferimento provenienti da aziende in situazione di crisi e destinatarie di trattamenti di CIG in deroga. Nello specifico: Lavoratori in mobilità in deroga iscritti negli elenchi anagrafici istituiti presso i Centri Servizi per il Lavoro (CSL); lavoratori "svantaggiati" (così come definiti dal regolamento CE n. 800/2008 art.2 p.18 e 19) non percettori di ammortizzatori sociali, residenti nella Provincia di riferimento e iscritti all'anagrafe dei CSL (con riferimento ai seguenti target: Inoccupati/disoccupati da almeno 6 mesi; Inoccupati/disoccupati che hanno superato i 50 anni di età; Inoccupati/disoccupati non in possesso di un diploma di scuola media superiore o professionale). L'adesione al programma comporta la disponibilità del datore di lavoro a procedere all'assunzione a tempo indeterminato di uno o più di tali soggetti. L'assunzione deve essere preceduta dalla sottoscrizione del Patto di Servizio da parte del lavoratore presso il CSL di riferimento. I lavoratori da assumere saranno individuati dal datore di lavoro o, su richiesta di quest'ultimo, potranno essere individuati dal CSL sulla base del fabbisogno professionale indicato dal datore di lavoro. L'inserimento lavorativo verrà incentivato attraverso

64. Programma "Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego" di lavoratori svantaggiati. Concessione di contributi a favore di imprese operanti nel settore dell'informatica e delle telecomunicazioni che svolgono attività di call center. Progetto a titolarità regionale. Linea di intervento 1 - Imprese. Determinazione n. 7414-368 del 16/02/2011

65. http://www.regione.sardegna.it/j/v/60?s=1&v=9&c=390&c1=1385&id=25195 Oggetto: Programmazione di Sistema "Welfare to Work" per le politiche di reimpiego. Pubblicazione online: 23/05/2011
Comunicato - Province: Carbonia-Iglesias, Oristano, Nuoro, Olbia-Tempio [file.pdf]
Comunicato - Province: Ogliastra e Cagliari [file.pdf]
Comunicato - Provincia Medio Campidano [file.pdf]
Comunicato - Provincia Sassari [file.pdf]

66. Si fa riferimento ai datori di lavoro che hanno sede operativa in Sardegna (imprese private individuali e collettive iscritte nel registro delle imprese e professionisti iscritti nei rispettivi albi professionali e comunque ogni entità, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, che eserciti un'attività economica, comprese le fondazioni e le associazioni), qualora gli obiettivi e le caratteristiche dell'intervento qui promosso e descritto rispondano alle loro attuali o previste esigenze di incrementare la propria base occupazionale, a manifestare il proprio interesse.

l'assegnazione di incentivi economici. Per ogni assunzione a tempo indeterminato di lavoratori percettori di CIG o mobilità in deroga è prevista l'erogazione di un contributo straordinario, denominato bonus assunzionale, dell'importo di Euro 15.000,00 lordi a valere su risorse a carico della Regione Sardegna (di cui la prima tranche dell'importo di Euro 5.000,00 e la seconda tranche dell'importo di Euro 10.000,00). In aggiunta al *bonus assunzionale* i datori di lavoro potranno beneficiare di una dote formativa del valore massimo di Euro 2.000,00 lordi, a valere su risorse assegnate dalla Regione Sardegna, da corrispondere all'azienda a seguito dell'assunzione (e successivo adattamento delle competenze dei lavoratori succitati) e della certificazione delle spese sostenute.

- *Avviso pubblico ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga e non percettori di ammortizzatori sociali. Creazione d'impresa.*

  I soggetti destinatari dell'intervento sono lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga residenti nelle Province che pubblicano l'avviso e provenienti da aziende in situazione di crisi e in quanto tali destinatarie di trattamenti di CIG in deroga; lavoratori in mobilità in deroga iscritti all'anagrafe dei CSL della Provincia di riferimento; Lavoratori svantaggiati (così come definiti dal regolamento CE nr. 800/2008) non percettori di ammortizzatori sociali o comunque di alcuna indennità legata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, iscritti nei CSL della Provincia e ricompresi nei seguenti target: Inoccupati/disoccupati da almeno 6 mesi, Inoccupati/disoccupati che hanno superato i 50 anni di età, Inoccupati/disoccupati non in possesso di un diploma di scuola media superiore o professionale. Al momento della presentazione della richiesta di erogazione della prima tranche del contributo, i soggetti interessati devono essere in possesso del Patto di Servizio stipulato presso il Centro dei Servizi per il Lavoro di domicilio. I soggetti che intendono attivare iniziative imprenditoriali in forma singola o associata possono beneficiare di un bonus per la creazione di impresa pari a Euro 15.000,00 lordi a valere su risorse a carico della Regione Sardegna.

  Alcuni spunti sugli sviluppi futuri: negli accordi sottoscritti in sede aziendale non sono previste, al momento, esplicitazioni sui possibili fabbisogni aziendali di politiche attive. Nei primi mesi del 2012 sono stati realizzati presso l'Assessorato regionale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale alcuni incontri con le rappresentanze datoriali e dei lavoratori per acquisire maggiori elementi utili per la programmazione di interventi mirati alla ri-qualificazione.

  Anche per quanto concerne il tema della valutazione al momento non sono previste attività specifiche di valutazione degli interventi e del loro grado di efficacia.

Allegato metodologico e statistico

Nota metodologica Isfol - Italia Lavoro S.p.A. sul trattamento e i contenuti del Database Percettori INPS

Contenuto informativo e consistenza del Database Percettori

Il Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito, istituito a seguito della Direttiva del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali del 10 febbraio 2009, e disciplinato nell'utilizzo e negli accessi dal Decreto interministeriale previsto dall'articolo 19, comma 3 della legge 2/2009, contiene informazioni sui trattamenti di integrazione al reddito erogati dall'INPS in base alla legge 2/2009. La banca dati ha una natura amministrativa ed è stata concepita quale strumento operativo per gli intermediari autorizzati all'espletamento dei Servizi al Lavoro di loro competenza. Esso costituisce pertanto uno strumento di raccolta di informazioni relative ai beneficiari dei trattamenti, pur soffrendo, allo stato attuale, di informazioni relative ai percorsi o agli strumenti di politiche attive erogate dai Servizi Competenti.
La banca dati presenta due ordini di eterogeneità, relativi alla compresenza di prestazioni soggette a diversa tipologia di registrazione ed alla natura dei flussi informativi. Le prestazioni di Cassa Integrazione Guadagni hanno una durata ed un'intensità non definita, tanto che non viene indicata alcuna data teorica di fine trattamento. L'informazione registrata nel campo "data fine effettiva" si riferisce all'ultima erogazione effettuata e non alla data di cessazione del trattamento. Per le prestazioni di sostegno al reddito, le date di inizio e fine trattamento teorica si riferiscono al periodo di *competenza* della prestazione, mentre le informazioni relative ad importi erogati, durata del trattamento e "data cessazione effettiva" sono registrazioni *di cassa. Un record viene creato solamente nel momento in cui l'INPS procede alla liquidazione di tutto o di parte dell'importo dovuto ai fini del trattamento.* Ciò a dire che qualora si verifichino ritardi nell'erogazione dell'importo dovuto al soggetto per una determinata misura cui ha avuto accesso, il Sistema registrerà i dati riferiti alla prestazione solo al momento dell'effettiva liquidazione delle competenze, mentre i campi relativi alle informazioni "*di competenza*" riporteranno date antecedenti a quelle di creazione del record fisico nella banca dati. *Di contro, sono del tutto assenti nella banca dati informazioni relative ai trattamenti di Cassa Integrazione Ordinaria, che costituiscono elemento essenziale per una esaustiva ricognizione dell'impatto e dell'estensione delle prestazioni di sostegno al reddito nel nostro paese.*

La banca dati viene acquisita sotto forma di file ASCII delimitato con cadenza periodica dall'ISFOL e Italia Lavoro S.p.A., che hanno provveduto a normalizzare la struttura dei dati ed a effettuare operazioni di pulizia dei dati incoerenti o incongrui rispetto alla disciplina vigente[1]. L'aggiornamento della banca dati dipende dalla disponibilità delle Strutture INPS competenti al rilascio della Banca Dati. Al momento sono state effettuate cinque estrazioni alle date del 3 Novembre 2009, 10 Febbraio 2010, 16 Giugno 2010, 24 Settebre 2010 e 21 marzo 2012. La struttura dell'archivio è di tipo cumulativo: ad ogni estrazione, in corrispondenza dell'erogazione di nuove prestazioni, vengono aggiunti nuovi record a quelli esistenti. Inoltre i record relativi alle singole prestazioni in essere vengono continuamente aggiornati.

Il tracciato record

Il database Percettori è un file ASCII delimitato, caratterizzato da record di lunghezza fissa, contenente le seguenti informazioni:

CHIAVE_DOMANDA Codice domanda prestazione (sussidi)
TIPO_PRESTAZIONE Tipologia trattamento

Codificato in:
'A' Disoccupazione ordinaria con requisiti normali
'B' Disoccupazione ordinaria e tratt. spec. edilizia L.427/1975
'C' Disoccupazione lavoratori marittimi
'D' Disoccupazione sospesi
'È CIGS pagamenti diretti
'F' CIGS pagamenti diretti in deroga
'G' Indennità di mobilità ordinaria/lunga
'H' Indennità di mobilità in deroga
'Ì Trattamento speciale nell'edilizia ex L. 427/1975
'L' Sussidi
'M' Sussidi straordinari
'O' Indennità di mobilità lunga
'P' Trattamenti speciali per l'edilizia ex L.223/91 e 451/94

IMPORTO_PREST Importo complessivo prestazione
DT_CESSAZIONE Data cessazione/sospensione rapporto di lavoro
DT_DEC_PRESTAZIONE Data decorrenza trattamento
DT_FINE_TEORICA Data fine teorica trattamento

1. La tipiche procedure di pulizia riguardano l'identificazione e la cancellazione di eventuali duplicati; la cancellazione di record riferiti a periodi di tempo non coerenti con le misure previste nella legge 2/2009; la normalizzazione di record che presentano date o importi non coerenti.

DT_FINE_EFFETTIVA Data fine effettiva trattamento
NUM_GIORNATE Durata trattamento in giorni (Sussidi, indennità)
NUM_ORE Durata trattamento in ore (CIG)
PREST_SOSPESA Flag che indica la sospensione della prestazione
PREST_DEFINITA Flag che indica la cessazione del trattamento da parte dell'INPS
CODICE_FISCALE Codice fiscale beneficiario
NOME Nome beneficiario
COGNOME Cognome beneficiario
D_NASCITA Data nascita beneficiario
INDIRIZZO Indirizzo beneficiario
SIGLA_PROVINCIA Provincia di residenza del beneficiario
COMUNE Comune di residenza del beneficiario
CODICE_CAP CAP di residenza del beneficiario
N_DECRETO Numero decreto di pagamento (CIG)
D_DICHIARAZIONE Data sottoscrizione dichiarazione di disponibilità
C_IMPIEGO Codice Centro per l'impiego
MATRICOLA_DA_EMENS Matricola INPS archivio lavoratori dipendenti
PARTITA_IVA PARTITA IVA dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato
COD_FISC Codice fiscale dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato
DT_COST_AZIENDA Data costituzione dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato
TIPO_CES Stato di attività dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato
Codificato in:
'1' cessata (cessazione preliminare)
'2' cessata (cessazione definitiva)
'3' sospesa
'4' riattivata

COD_ISTAT Codice ATECO91 dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato
DEN_AZIENDA Ragione sociale dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato
AZ_INDIRIZZO Indirizzo dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato
AZ_CAP CAP dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato
AZ_COMUNE Comune dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato
SIG_PROV Sigla della provincia dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato

CSC Codice Statistico Contributivo dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato

QUALIF_1 Qualifica assicurativa ultimo rapporto di lavoro

Codificato in:
'1' Operaio
'2' Impiegato
'3' Dirigente
'4' Apprendista non soggetto all'assicurazione infortuni.
'5' Apprendista
'6' Lavoratore a domicilio
'7' Equiparato impiegato
'8' Viaggiatore o piazzista
'9' Dirigenti di aziende industriali
'A' Atipica ex INPDAI
'B' Lavoratore domestico dipendente da agenzia di lavoro interinale
'E' Pilota (fondo volo)
'F' Pilota in addestramento (primi 12 mesi)
'G' Pilota collaudatore
'H' Tecnico di volo
'L' Tecnico di volo in addestramento (primi 12 mesi)
'M' Tecnico di volo per i collaudi
'N' Assistente di volo
'P' Giornalista professionista, praticante o pubblicista
'Q' Lavoratore con qualifica di quadro
'R' Apprendista qualificato impiegato
'S' Lavoratore autonomo dello spettacolo
'W' Giornalista professionista, praticante o pubblicista

QUALIF_2 Qualifica assicurativa 2 ultimo rapporto di lavoro (orario di lavoro)

Codificato in:
'F' Tempo pieno
'M' Tempo parziale di tipo Misto
'P' Tempo parziale di tipo Orizzontale
'V' Tempo parziale di tipo Verticale

QUALIF_3

Codificato in:
'D' Tempo determinato o contratto a termine
'I' Tempo Indeterminato
'S' Stagionale

RETRIBUZIONE Ultima retribuzione lorda mensile
NumDipUltimoDm Numero dipendenti medi (da DM10) dell'ultima impresa presso cui il beneficiario ha lavorato
FLG_DOTE presenza o meno di una dote assunzionale trasferita al datore di lavoro
TIPO_DOTE Tipologia di dote assunzionale in capo al percettore a favore del datore di lavoro

Fisicamente, l'archivio trasmesso dall'INPS viene costruito attraverso una query di interrogazione sui server dell'Istituto previdenziale, che aggancia le informazioni relative al beneficiario della prestazione di sostegno al reddito alle caratteristiche di tale prestazione ed alle informazioni ricavabili dal flusso EMENS più recente relativo a tale individuo. Tale procedura non è esente da errori di natura probabilistica[2].

Dal dato amministrativo al sistema informativo statistico: normalizzazione e identificazione delle unità di analisi

La banca dati è stata importata su un dbms relazionale[3]. Al fine di garantire la massima integrità della base dei dati, rispetto ai concetti più rilevanti dell'analisi statistica, si procede a normalizzare i record originali fino alla Forma Normale di Boyce e Codd. In particolare sono state applicate prima procedure di esclusione dei record duplicati e dei record relativi a trattamenti "cancellati"[4]. Sono state poi identificate le tre unità di analisi più rilevanti del patrimonio informativo, che costituiscono potenziali oggetto dell'attività monitoraggio: trattamenti, percettori, datori di lavoro (ulteriormente partizionabili tra unità locali[5] e imprese).

I trattamenti

Il lavoro operato sui trattamenti si è incentrato sulla costruzione di una data fine del trattamento secondo un algoritmo che tenesse conto delle variabili, data_fine effettiva, data fine teorica, prestazione definita, prestazione sospesa, numero giornate, numero di ore e tipo di trattamento. Tale algoritmo produce una data fine che il sistema utilizza per collocare nel tempo le conclusioni dei trattamenti, e serve a calcolare la durata e l'attesa fra la fine di un trattamento ed un altro evento. Occorre evidenziare come i campi relativi

2. In particolare, per circa il 5% dei record risultano incomplete o assenti le informazioni relative all'ultimo rapporto di lavoro.
3. Per le prime quattro estrazioni il dataset è stato normalizzato presso ISFOL, per la quinta estrazione il trattamento è avvenuto presso l'ufficio di statistica di Italia Lavoro S.p.A.
4. Secondo le specifiche fornite da INPS, con riferimento ad un campo appositamente inserito per individuare trattamenti "cancellati".
5. Identificabili dalle matricole INPS riferite alle singole posizioni assicurative aperte dai datori di lavoro.

alla cessazione effettiva e prevista del trattamento vengano compilati con modalità diverse a seconda del tipo di trattamento in questione. In particolare, per i trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni, la data fine effettiva registrata nell'archivio è relativa all'ultimo pagamento effettuato dall'INPS per tale prestazione[6]. La data di conclusione del trattamento di CIG - qualora effettivamente terminato - può essere quindi desunta esclusivamente attraverso l'incrocio tra la data fine effettiva e il campo prest_definita. L'ultima operazione di riposizionamento delle date fine viene effettuata assumendo per vera l'asserzione che non possono esistere trattamenti contemporanei sulla stessa persona. Questa evenienza si presenta su un numero esiguo di casi (inferiore al 3% nel caso del dataset di marzo 2012) ed è stata corretta impostando la data fine al giorno precedente l'inizio del trattamento successivo.
Solo per i trattamenti di cassa integrazione si è proceduto alla stima della modalità di utilizzo della CIG, essendo questo fattore estremamente importante in merito alla possibilità di attivazione di politiche per i soggetti beneficiari di sostegno al reddito. La stima ha utilizzato le seguenti variabili: data fine ricostruita, il numero di ore e la modalità di lavoro (part time e full time). L'algoritmo calcola i giorni lavorativi compresi fra la data decorrenza della prestazione e la data fine ricalcolata. Tali giorni vengono trasformati in ore in funzione del tipo di lavoro: full time su base 8 e part time su base 6. Tale ore confrontate con il numero di ore pagata dall'INPS ci permette di calcolare un coefficiente di utilizzo della CIG e di individuare la classe dei cassa integrati a zero ore (cioè totalmente assenti dall'azienda nel periodo di trattamento) rispetto a coloro che in vario modo sono stati soggetti a rotazioni / sospensioni. La stima delle classi contempla l'errore di - 5%. Cioè se il rapporto fra le ore pagate e le ore ricalcolate è pari o superiore a 95% la classe di attribuzione e al 100% (cioè a zero ore). Tale coefficiente di errore è stato utilizzato anche per le altre classi.
L'unità di analisi "trattamenti" contiene tutte le informazioni necessarie alla costruzione di variabili identificative per le unità di analisi di secondo livello: lavoratori e sedi di lavoro. Tuttavia, già in sede di normalizzazione del dataset ed al fine di evitare perdite di informazioni nella fase di aggregazione[7], sono stati utilizzati i metadati sui comuni e sulle relative gerarchie di riclassificazione della ripartizione territoriale per identificare la residenza del lavoratore.
I metadati associati all'entità trattamento sono invece i sussidi e la loro riclassificazione. Tra le varie riclassificazioni possibili vi è quella relativa alla costanza o meno

6. Poiché il datore di lavoro può decidere di usufruire delle ore di CIG richieste secondo tempi e modalità variabili, la durata effettiva del trattamento non può essere nota in anticipo.
7. Il problema nasce dal fatto che per alcuni lavoratori sono presenti nel dataset più residenze. Ciò può dipendere da errori di registrazione ma anche da cambi di residenza. Nell'aggregazione a livello di percettore, al fine di determinare una residenza univoca, si utilizza quella più ricorrente nel dataset. Nell'analisi "storica", laddove l'informazione non debba essere sostituita perché incompleta, si utilizza la residenza comunicata per il beneficio di ogni singolo trattamento.

del rapporto di lavoro (es. trattamenti di disoccupazione ordinaria vs. trattamenti di cassa integrazione) e quella relativa alla disciplina del trattamento (in deroga o in via ordinaria/straordinaria).

I datori di lavoro

Le informazioni dei datori di lavoro sono state divise secondo due concetti gerarchici: i datori di lavoro e le sedi operative. Chiave del datore di lavoro è il codice fiscale / partita iva, mentre chiave della sede di lavoro è la matricola Emens.
Gli attributi della sede di lavoro sono

- il comune riclassificato secondo la tabella comuni del ministero delle finanze e associato alla gerarchia di georeferenziazione fino alla ripartizione territoriale a tre classi;
- il codice ateco91 agganciato al livello di gruppo[8];
- il numero di dipendenti alla data di estrazione;
- lo stato dell'azienda noto al momento di estrazione dei dati (attiva, cessata, ecc.).

Gli attributi dell'impresa sono invece:

- dati anagrafici
- numero di sedi interessate dal un trattamento di sostegno al reddito per almeno un dipendente
- la somma dei dipendenti delle aziende sopra menzionate rispetto alla data di ultima estrazione.

I Percettori

Per quanto attiene ai percettori si è verificata la presenza di scostamenti tra la data di nascita registrata nel dataset e quella desumibile dal codice fiscale. Si procede quindi a ricalcolare la data di nascita, il genere e il luogo di nascita dal codice fiscale. Per i fini di produzione statistica, vengono inoltre calcolate le età degli individui al momento di accesso al trattamento, alla data intermedia delle elaborazioni[9], alla data di estrazione del dataset. A partire dall'età così calcolata viene costruita la variabile di età in classi, più idonea alla produzione di dati sintetici.

Le ore effettive di Cassa integrazione in deroga

Come è noto l'INPS fornisce relativamente alle diverse forme di cassa integrazione il numero di ore autorizzate. L'accesso ai microdati registrati nel sistema informativo percettori ha permesso il riferimento. Nel presente Report invece, relativamente alla

8. Le informazioni sul ramo di attività economica vengono ricondotte anche a livello di sottosezione e divisione della classificazione ATECO.
9. Ad esempio, per le analisi riferite al triennio 2009-2011, si è ricostruita l'età dei percettori al 30 giugno 2010.

Cassa integrazione Guadagni in deroga, alle *ore effettivamente erogate* e non a quelle *autorizzate*.
Nella lettura delle elaborazioni prodotte circa il volume complessivo di ore effettivamente erogate si tenga conto delle considerazioni seguenti

a. Il numero di ore effettive contenute nel SIP relative al periodo 1 gennaio 2009-31 dicembre 2011. Nel sistema informativo sono incluse anche le ore effettivamente utilizzate per i periodi precedenti a tale lasso temporale, che sono state escluse.
b. Il numero di ore è calcolato sui pagamenti diretti per cassa integrazione in deroga, cioè al netto dei conguagli, il cui conteggio sfugge al calcolo delle ore effettive (secondo quanto indicato da INPS). Infatti nel data base INPS viene riportata la dicitura pagamenti diretti.
c. Il numero delle ore effettive viene calcolato sul data base "normalizzato" cioè al netto di eventuali duplicazioni. Nell'analisi di normalizzazione del data base del Sistema Informativo Percettori sono state rilevate, appunto, alcune duplicazioni (record identici). Complessivamente su tutto l'arco temporale coperto dal data base dei percettori, che va dal 2005 al marzo 2012 (ma sono presenti casi che risalgono anche ad anni prima) sono state conteggiate 330 milioni di ore effettive circa di cassa integrazione in deroga. Considerando il volume di ore complessive su tutto il DB SIP al netto delle duplicazioni dei record si ottiene un risultato di 305 milioni di ore effettivamente utilizzate per pagamenti diretti. A questo punto il volume di ore effettive utilizzate normalizzate e sempre per pagamenti diretti è stato calcolato per il periodo 1 gennaio 2009-31 dicembre 2011 ed il totale complessivo passa a 297 milioni di ore circa.

Una volta calcolato l'ammontare di ore effettivamente utilizzate (pagamenti diretti) normalizzato e relativo al periodo oggetto di analisi sul totale nazionale (297 milioni di ore effettive di CIG in deroga per il triennio oggetto di analisi) si è provveduto a distribuire per regione tale ammontare seguendo la stessa procedura. Al fine di realizzare tale distribuzione è stato considerato il numero di ore effettive per *residenza del lavoratore*. Ovviamente se anziché considerare il *domicilio del lavoratore* si fosse preso a riferimento *la sede delle unità produttive*, il computo del totale nazionale delle ore effettive non cambierebbe ma la distribuzione regionale potrebbe cambiare[10]. L'uso del criterio relativo alla *residenza del lavoratore* è stato adottato per rendere coerente la stima con le elaborazioni successive che hanno sempre preso in considerazione i percettori destinatari di politiche attive (oggetto del rapporto).

10. A tale proposito non va dimenticato che sul totale degli Accordi è rilevante il numero di grandi imprese con unità produttive presenti in più regioni che stipulano gli Accordi per CIG in deroga presso il Ministero. In questo caso è possibile che vengano attribuire alla Regione dove è presente la sede principale dell'azienda ore effettive che considerando il domicilio del lavoratore potrebbero essere attribuite ad altre Regioni.

Le storie dei percettori

Una volta normalizzati i dati e arricchite le entità di analisi con ulteriori variabili desunte dai metadati gerarchici di riclassificazione si procede a creare un ulteriore ambiente di analisi, denominato "storie_percettori", che sfrutta la natura cumulativa e pseudo-longitudinale dell'archivio percettori. In questo nuovo ambiente, oltre alle informazioni relative a trattamenti, percettori ed imprese, si inserisce il tempo quale ulteriore dimensione di analisi. Per ogni mese solare si costruiscono variabili relative alla presenza ed alla durata dei trattamenti. Per la CIG la durata dei trattamenti viene parametrizzata in funzione della effettiva percezione del sussidio secondo le modalità già descritte. L'ambiente di analisi permette di identificare percorsi e transizioni interne all'archivio percettori. Laddove presente, ad ogni record viene agganciata una chiave relativa al record immediatamente successivo, ovvero alla prestazione successiva di cui il singolo percettore viene ad essere beneficiario ed una variabile di "attesa", calcolata come il periodo intercorrente tra la fine della corrente prestazione e l'inizio di quella successiva. Questo sistema di informazioni permette tra l'altro il linkage con l'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie residente presso il Ministero del Lavoro.

Qualità del dato, prospettive future

Come qualsiasi dato di fonte amministrativa, la banca dati sui percettori di prestazioni a sostegno del reddito è soggetta ad errori di trasmissione telematica e/o trattamento dell'informazione. Tuttavia, la percentuale di tali errori appare decisamente contenuta e priva di significativi effetti sulla produzione di dati statistici. Parimenti, elemento di sicuro vantaggio è costituito dal fatto che non essendo la fonte di natura campionaria è possibile escludere qualsiasi errore di natura statistica e probabilistica. Circa l'esaustività delle informazioni, si è già sottolineata l'assenza di informazioni relative ai trattamenti di Cassa Integrazione Ordinaria.

Di grande interesse appare anche il linkage sistematico tra l'archivio percettori e quello delle Comunicazioni Obbligatorie attraverso il codice fiscale del titolare della prestazione di sostegno al reddito, in quanto amplierebbe il campo conoscitivo circa le caratteristiche soggettive[11] e le carriere professionali dei soggetti temporaneamente espulsi dal mercato del lavoro. Tale operazione è in via di sperimentazione e dovrebbe trovare una sua sistematizzazione entro l'autunno del 2012. Giova ricordare a tal proposito che nella sua versione presente on-line sul sito dell'INPS ed accessibile attraverso fornitura di idonee credenziali, il dataset sui percettori di trattamenti di prestazioni di sostegno al reddito già include le informazioni relative alle comunicazioni obbligatorie riferibili ai titolari delle prestazioni.

11. In particolare il titolo di studio, laddove registrato.

Tabelle statistiche

Tabella A.1 **Ore effettive di Cassa integrazione in deroga per regione, anno e nel triennio**

Regione residenza	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Totale
Abruzzo	4.967.364	4.058.702	4.216.145	**13.242.211**
Basilicata	234.912	288.673	708.969	**1.232.554**
Calabria	1.155.809	3.852.378	3.827.959	**8.836.146**
Campania	6.766.532	9.471.071	10.157.466	**26.395.069**
Emiliaromagna	7.378.019	9.748.645	7.523.590	**24.650.255**
Friuli Venezia Giulia	848.806	1.345.831	1.034.171	**3.228.808**
Lazio	4.293.294	5.661.316	4.245.996	**14.200.606**
Liguria	815.342	2.473.383	2.008.397	**5.297.123**
Lombardia	16.235.560	20.042.436	11.934.728	**48.212.723**
Marche	3.777.721	4.557.370	3.451.193	**11.786.284**
Molise	206.543	773.537	786.601	**1.766.681**
Piemonte	11.133.028	13.681.190	12.720.582	**37.534.800**
Puglia	4.415.287	9.792.512	10.178.650	**24.386.449**
Sardegna	1.816.604	3.393.480	5.319.747	**10.529.832**
Sicilia	1.220.306	3.098.476	2.269.586	**6.588.369**
Toscana	4.692.730	6.139.840	6.672.674	**17.505.244**
Trentino Alto Adige	267.307	193.077	114.220	**574.605**
Umbria	3.029.928	4.741.902	4.557.255	**12.329.085**
Val d'Aaosta	120.646	98.316	74.459	**293.420**
Veneto	11.304.459	10.968.586	6.518.385	**28.791.430**
Totale Italia	**84.680.197**	**114.380.723**	**98.320.774**	**297.381.694**

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS - SIP

Tabella A.2 **Numero di occupati , numero di percettori e tasso di coinvolgimento degli AASS in deroga**

	A	B	D	E	Tasso di coinvolgimento dei lavoratori negli AASS in deroga E/D %
	Occupati dipendenti a tempo indeterminato media 2011	di cui dipendenti pubblici a tempo determinato	Occupati dipendenti a tempo indeterminato settore privato	Percettori AASS in deroga nel triennio 2009-2011	
	A	B	D	E	
Abruzzo	319.668	71.872	247.796	20.626	8,32%
Basilicata	117.406	32.602	84.804	2.504	2,95%
Calabria	320.082	118.900	201.182	11.635	5,78%
Campania	974.514	303.211	671.303	24.100	3,59%
Emilia-Romagna	1.278.698	227.137	1.051.561	48.399	4,60%
Friuli-Venezia Giulia	354.501	83.369	271.132	8.681	3,20%
Lazio	1.545.952	392.186	1.153.766	24.259	2,10%
Liguria	404.794	99.915	304.879	9.795	3,21%
Lombardia	2.964.580	409.346	2.555.234	92.348	3,61%
Marche	413.473	83.077	330.396	29.663	8,98%
Molise	65.525	19.916	45.609	4.358	9,56%
Piemonte	1.229.882	22.977	1.206.905	55.587	4,61%
Puglia	730.546	213.596	516.950	33.047	6,39%
Sardegna	366.325	105.257	261.068	14.462	5,54%
Sicilia	869.404	277.003	592.401	10.979	1,85%
Toscana	953.394	209.730	743.664	31.355	4,22%
Trentino Alto Adige	307.162	73.897	233.265	1.868	0,80%
Umbria	231.361	49.594	181.767	14.158	7,79%
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	36.049	11.669	24.380	471	1,93%
Veneto	1.454.108	227.604	1.226.504	68.629	5,60%
N.D.			-	101	
	14.937.424	3.032.858	11.904.566	507.025	4,26%

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS – SIP e ISTAT RFL (media 2011)

Tabella A.3 **Numero di trattamenti e tipologia di prestazione nel triennio 2009-2011**

Regione	Disoccupazione ordinaria con requisiti normali	Disoccupazione ordinaria e tratt. spec. edilizia L.427/1975	Disoccupazione lavoratori marittimi	Disoccupazione sospesi	CIGS pagamenti diretti
Lombardia	357.751	3.280	39	2.078	114.715
Veneto	253.259	1.716	71	47.012	46.215
Campania	310.358	10.219	537	406	43.973
Emilia Romagna	218.284	1.015	66	12.871	48.876
Sicilia	250.464	10.292	717	1.170	19.894
Piemonte	172.428	1.904	10	320	44.244
Puglia	195.991	9.049	608	1.293	35.339
Lazio	167.732	7.523	202	793	64.751
Toscana	201.774	1.758	227	5.394	19.111
Marche	88.659	538	396	16.848	19.662
Sardegna	122.634	2.658	135	140	14.973
Abruzzo	85.192	2.993	293	362	13.498
Calabria	92.058	4.093	46	130	9.160
Trentino A.A.	101.436	154	7	1.393	2.163
Friuli V.G.	64.851	392	26	10.298	12.557
Liguria	77.746	541	433	441	4.679
Umbria	42.479	393	5	269	7.648
Basilicata	37.304	2.567	-	30	5.971
Molise	20.105	1.132	23	37	2.670
Valle D Aosta	11.436	187	-	11	165
N.D.	9	-	-	-	122
Totale	**2.871.950**	**62.404**	**3.841**	**101.296**	**530.386**

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS – SIP

CIGS pagamenti diretti in deroga	Indennità di mobilità ordinaria/ lunga	Indennità di mobilità in deroga	Trattamento speciale nell' edilizia ex L. 427/1975	Sussidi	Sussidi straordinari	Trattamento speciale nell' edilizia ex L. 223/91 e 451/94	Totale
125.024	43.300	**5.318**	136	1	4.731	70	656.443
74.872	25.802	**11.342**	46	2	4.708	98	465.143
40.505	12.732	**2.356**	225	24.662	17.700	168	463.841
69.248	15.666	**1.687**	48	-	2.858	62	370.681
12.606	6.362	**1.775**	363	39.719	50	78	343.490
88.487	23.322	**4.042**	77	1	3.518	72	338.425
42.921	9.310	**8.342**	236	5.931	50	30	309.100
31.305	13.203	**4.232**	155	5.577	1.012	53	296.538
42.628	11.503	**2.505**	37	4	817	6	285.764
36.591	9.659	**5.852**	21	-	616	5	178.847
14.000	2.388	**3.546**	106	723	29	17	161.349
22.026	6.387	**6.412**	421	19	964	10	138.577
8.704	1.858	**4.779**	127	11.458	596	244	133.253
1.487	2.182	**545**	11	-	152	6	109.536
9.904	6.576	**1.581**	7	-	981	5	107.178
13.071	2.977	**766**	12	-	183	6	100.855
21.643	2.342	**820**	13	6	318	-	75.936
2.129	1.518	**945**	83	572	457	4	51.580
3.127	671	**2.590**	38	503	27	4	30.927
496	460	**95**	-	-	14	-	12.864
142	-	**-**	-	-	-	-	273
660.916	**198.218**	**69.530**	**2.162**	**89.178**	**39.781**	**938**	**4.630.600**

Tabella A.4 **Trattamenti in deroga attivi per mese nel triennio 2009-2011 in base alla tipologia di prestazione**

Mese	CIGS pagamenti diretti in deroga	Indennità di mobilità in deroga	Totale complessivo
gen-09	11.862	1.856	13.718
feb-09	18.829	2.982	21.811
mar-09	29.888	4.086	33.974
apr-09	46.727	5.299	52.026
mag-09	57.270	6.549	63.819
giu-09	75.728	7.486	83.214
lug-09	86.813	9.688	96.501
ago-09	97.751	10.539	108.290
set-09	110.697	11.368	122.065
ott-09	118.465	12.537	131.002
nov-09	119.858	13.852	133.710
dic-09	120.901	15.808	136.709
gen-10	108.696	18.349	127.045
feb-10	115.279	19.934	135.213
mar-10	125.498	21.915	147.413
apr-10	129.305	22.775	152.080
mag-10	130.459	24.110	154.569
giu-10	130.018	25.775	155.793
lug-10	130.024	27.580	157.604
ago-10	127.471	28.271	155.742
set-10	128.268	28.505	156.773
ott-10	127.651	28.828	156.479
nov-10	123.454	29.127	152.581
dic-10	118.461	29.934	148.395
gen-11	93.438	29.442	122.880
feb-11	101.139	29.464	130.603

Mese	CIGS pagamenti diretti in deroga	Indennità di mobilità in deroga	Totale complessivo
mar-11	105.429	29.853	135.282
apr-11	99.719	29.252	128.971
mag-11	104.189	29.356	133.545
giu-11	104.893	29.299	134.192
lug-11	101.743	28.327	130.070
ago-11	101.888	28.100	129.988
set-11	103.967	28.039	132.006
ott-11	101.486	27.755	129.241
nov-11	101.888	26.840	128.728
dic-11	89.441	26.020	115.461

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS – SIP

Tabella A.5 **Trattamenti AASS in deroga nel triennio 2009-2011 – Variazione percentuale 2010/2009 e 2011/2010 per per tipo di trattamento e regione di residenza**

	Regione di residenza	2009	2010		2011	
		V.A.	V.A.	Var. %	V.A.	Var. %
Piemonte	CIGS pagamenti diretti in deroga	35.128	36.936	5,1	33.685	-8,8
	Indennità di mobilità in deroga	1.109	2.214	99,6	2.269	2,5
Valle d'Aosta	CIGS pagamenti diretti in deroga	260	215	-17,3	162	-24,7
	Indennità di mobilità in deroga	20	68	240	24	-64,7
Lombardia	CIGS pagamenti diretti in deroga	55.734	58.551	5,1	40.007	-31,7
	Indennità di mobilità in deroga	1.451	3.243	123,5	3.611	11,3
Trentino A.A.	CIGS pagamenti diretti in deroga	896	517	-42,3	381	-26,3
	Indennità di mobilità in deroga	32	314	881,3	462	47,1
Veneto	CIGS pagamenti diretti in deroga	39.459	33.179	-15,9	23.331	-29,7
	Indennità di mobilità in deroga	2.232	6.215	178,4	6.963	12
Friuli V.G.	CIGS pagamenti diretti in deroga	3.781	4.512	19,3	3.449	-23,6
	Indennità di mobilità in deroga	561	883	57,4	829	-6,1

Regione di residenza		2009	2010		2011	
		V.A.	V.A.	Var. %	V.A.	Var. %
Liguria	CIGS pagamenti diretti in deroga	3.670	6.664	81,6	5.355	-19,6
	Indennità di mobilità in deroga	205	414	102	510	23,2
Emilia Romagna	CIGS pagamenti diretti in deroga	27.128	34.490	27,1	20.937	-39,3
	Indennità di mobilità in deroga	307	969	215,6	1.329	37,2
Toscana	CIGS pagamenti diretti in deroga	13.441	16.899	25,7	17.815	5,4
	Indennità di mobilità in deroga	87	810	831	2.112	160,7
Umbria	CIGS pagamenti diretti in deroga	5.855	8.692	48,5	8.786	1,1
	Indennità di mobilità in deroga	138	421	205,1	526	24,9
Marche	CIGS pagamenti diretti in deroga	15.088	15.712	4,1	10.780	-31,4
	Indennità di mobilità in deroga	1.558	2.400	54	2.867	19,5
Lazio	CIGS pagamenti diretti in deroga	6.470	17.056	163,6	12.896	-24,4
	Indennità di mobilità in deroga	1.350	3.167	134,6	2.779	-12,3
Abruzzo	CIGS pagamenti diretti in deroga	8.980	8.485	-5,5	9.256	9,1
	Indennità di mobilità in deroga	1.552	5.745	270,2	1.665	-71
Molise	CIGS pagamenti diretti in deroga	622	1.712	175,2	1.511	-11,7
	Indennità di mobilità in deroga	605	1.543	155	1.617	4,8
Campania	CIGS pagamenti diretti in deroga	8.697	14.989	72,3	21.476	43,3
	Indennità di mobilità in deroga	876	1.719	96,2	1.918	11,6
Puglia	CIGS pagamenti diretti in deroga	7.523	17.641	134,5	24.595	39,4
	Indennità di mobilità in deroga	3.307	7.291	120,5	5.857	-19,7
Basilicata	CIGS pagamenti diretti in deroga	475	947	99,4	1.009	6,5
	Indennità di mobilità in deroga	427	587	37,5	779	32,7
Calabria	CIGS pagamenti diretti in deroga	1.610	4.985	209,6	5.372	7,8
	Indennità di mobilità in deroga	1.413	2.995	112	4.201	40,3
Sicilia	CIGS pagamenti diretti in deroga	3.872	6.121	58,1	4.771	-22,1
	Indennità di mobilità in deroga	763	1.423	86,5	1.445	1,5
Sardegna	CIGS pagamenti diretti in deroga	2.795	4.849	73,5	8.350	72,2
	Indennità di mobilità in deroga	978	2.685	174,5	3.145	17,1

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS – SIP

Tabella A.6 **Trattamenti AASS in deroga attivi per mese per ripartizione geografica**

Mese	Nord-Ovest	Nord_Est	Centro	Sud	Isole	Totale
gen-09	4.222	1.249	2.860	1.200	4.187	13.718
feb-09	8.204	2.181	4.446	1.790	5.190	21.811
mar-09	15.164	3.731	6.335	2.198	6.546	33.974
apr-09	20.948	5.257	9.449	2.639	13.733	52.026
mag-09	25.689	8.878	11.951	2.726	14.575	63.819
giu-09	30.721	19.996	14.371	2.934	15.192	83.214
lug-09	34.480	24.884	16.409	3.292	17.436	96.501
ago-09	36.129	30.970	18.450	3.656	19.085	108.290
set-09	40.106	36.252	22.091	4.288	19.328	122.065
ott-09	42.640	39.827	24.833	4.554	19.148	131.002
nov-09	43.085	39.926	25.850	4.423	20.426	133.710
dic-09	44.704	39.519	25.551	4.862	22.073	136.709
gen-10	44.526	30.535	23.718	5.341	22.925	127.045
feb-10	45.789	31.822	27.016	5.835	24.751	135.213
mar-10	47.709	35.102	29.147	6.233	29.222	147.413
apr-10	48.130	37.435	29.035	6.866	30.614	152.080
mag-10	47.388	37.135	29.798	7.598	32.650	154.569
giu-10	46.757	36.404	29.439	7.846	35.347	155.793
lug-10	45.726	36.197	29.320	8.524	37.837	157.604
ago-10	42.487	36.038	28.333	9.853	39.031	155.742
set-10	41.697	35.613	29.923	10.607	38.933	156.773
ott-10	41.839	35.495	30.174	10.300	38.671	156.479
nov-10	40.832	34.105	29.350	9.995	38.299	152.581
dic-10	38.836	32.667	27.881	9.957	39.054	148.395
gen-11	33.499	24.771	20.492	8.369	35.749	122.880
feb-11	35.974	26.011	23.291	8.890	36.437	130.603
mar-11	36.034	27.572	25.208	9.258	37.210	135.282

Mese	Nord-Ovest	Nord_Est	Centro	Sud	Isole	Totale
apr-11	28.636	28.939	24.561	9.382	37.453	128.971
mag-11	29.391	29.448	25.240	10.900	38.566	133.545
giu-11	29.703	29.040	25.856	11.116	38.477	134.192
lug-11	28.688	28.624	25.980	11.519	35.259	130.070
ago-11	27.141	28.567	26.523	11.616	36.141	129.988
set-11	27.766	28.498	27.898	11.669	36.175	132.006
ott-11	27.903	26.448	29.095	11.456	34.339	129.241
nov-11	27.033	23.613	30.081	11.565	36.436	128.728
dic-11	24.313	19.480	27.653	11.484	32.531	115.461

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS – SIP

Tabella A.7 **Trattamenti attivi per mese nel triennio 2009-2011 per macrosettore di appartenenza dell'impresa**

Mese	Industria	Costruzioni	Commercio	Altri Servizi	Agricoltura / N.D.	Totale
39.814	9.587	630	603	2.387	511	13.718
39.845	15.725	840	971	3.664	611	21.811
39.873	24.605	1.613	1.881	5.124	751	33.974
39.904	33.119	2.443	3.940	11.378	1.146	52.026
39.934	41.854	2.693	5.006	13.030	1.236	63.819
39.965	57.041	3.336	6.641	14.801	1.395	83.214
39.995	63.799	3.772	8.626	18.447	1.857	96.501
40.026	69.869	3.937	8.672	20.735	5.077	108.290
40.057	78.457	4.656	10.761	22.600	5.591	122.065
40.087	85.571	5.223	12.291	24.773	3.144	131.002
40.118	86.281	5.711	13.163	25.851	2.704	133.710
40.148	87.372	6.303	13.415	26.912	2.707	136.709

Mese	Industria	Costruzioni	Commercio	Altri Servizi	Agricoltura / N.D.	Totale
40.179	76.993	6.888	13.087	27.584	2.493	127.045
40.210	78.361	7.731	14.248	32.375	2.498	135.213
40.238	83.503	8.866	15.334	36.989	2.721	147.413
40.269	86.110	9.231	16.112	37.748	2.879	152.080
40.299	85.222	9.729	16.947	39.539	3.132	154.569
40.330	84.455	9.696	17.318	41.091	3.233	155.793
40.360	83.989	9.772	17.959	42.530	3.354	157.604
40.391	81.193	9.660	17.321	42.807	4.761	155.742
40.422	79.810	9.835	17.924	44.574	4.630	156.773
40.452	79.652	9.802	18.297	45.451	3.277	156.479
40.483	75.731	10.055	18.352	45.640	2.803	152.581
40.513	72.669	10.220	17.648	45.325	2.533	148.395
40.544	56.311	9.426	15.029	39.768	2.346	122.880
40.575	58.777	10.455	15.977	42.862	2.532	130.603
40.603	61.609	10.955	16.705	43.501	2.512	135.282
40.634	57.900	10.485	15.605	42.507	2.474	128.971
40.664	60.286	10.886	16.365	43.459	2.549	133.545
40.695	60.454	11.029	16.400	43.836	2.473	134.192
40.725	56.674	10.192	16.138	44.630	2.436	130.070
40.756	55.992	10.032	15.685	44.698	3.581	129.988
40.787	56.338	9.973	16.319	45.375	4.001	132.006
40.817	55.478	9.940	16.320	44.527	2.976	129.241
40.848	54.199	9.983	16.532	45.894	2.120	128.728
40.878	48.334	9.256	14.711	41.619	1.541	115.461

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS – SIP

Tabella A.8 **N. Percettori nel triennio 2009-2011 per numero di trattamenti e regione**

Regione di residenza	Uno	Due	Tre	Più di tre	Totale percettori
Lombardia	62.000	23.957	5.339	1052	92.348
Veneto	53.182	13.464	1.782	201	68.629
Piemonte	32.035	14.138	6.458	2956	55.587
Emilia Romagna	31.018	13.046	3.572	763	48.399
Puglia	20.485	8.530	2.789	1243	33.047
Toscana	20.758	7.827	2.398	372	31.355
Marche	19.778	7.420	2.084	381	29.663
Lazio	15.973	6.121	1.663	502	24.259
Campania	13.002	5.993	3.248	1857	24.100
Abruzzo	15.288	3.461	1.393	484	20.626
Sardegna	11.761	2.330	360	11	14.462
Umbria	8.218	4.145	1.361	434	14.158
Calabria	10.276	1.007	222	130	11.635
Sicilia	8.346	1.997	527	109	10.979
Liguria	6.996	1.950	534	315	9.795
Friuli V.G.	6.430	1.781	394	76	8.681
Molise	3.283	832	201	42	4.358
Basilicata	2.077	338	69	20	2.504
Trentino A.A.	1.722	131	14	1	1.868
Valle D Aosta	376	74	18	3	471
N.D.	73	22	5	1	101
Totale	**343.077**	**118.564**	**34.431**	**10953**	**507025**

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS – SIP

Tabella A.9 **N. Percettori nel triennio 2009-2011 per sesso e classe dimensionale della Unita produttiva locale di appartenenza/provenienza**

		Sesso						Totale		
		Maschio			Femmina					
		v.a	% riga	% col	v.a	% riga	% col	v.a	% riga	% col
Classi di età	16-25	42.161	69,20%	13,90%	18.749	30,80%	9,20%	60.910	12,00%	100,00%
	26-35	78.554	57,90%	25,90%	57.006	42,10%	28,00%	135.561	26,70%	100,00%
	36-45	91.723	57,00%	30,30%	69.191	43,00%	33,90%	160.914	31,70%	100,00%
	46-55	70.098	59,30%	23,10%	48.172	40,70%	23,60%	118.270	23,30%	100,00%
	56 e più	20.565	65,60%	6,80%	10.805	34,40%	5,30%	31.370	6,20%	100,00%
Totale		**303.101**	**59,80%**	**100,00%**	**203.923**	**40,20%**	**100,00%**	**507.025**	**100,00%**	**100,00%**

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS – SIP

Tabella A.10 **N. dfi Unità produttive locali che hanno usufruito almeno una volta di AASS in deroga per tipologia di trattamento, anno, regione e provincia**

Regione	Provincia	TOTALE DEROGHE			
		2009	2010	2011	Triennio
Piemonte	Torino	2.081	3.020	2.686	4.705
	Vercelli	158	186	191	322
	Novara	470	516	492	906
	Cuneo	457	560	438	915
	Asti	167	228	200	383
	Alessandria	693	738	720	1.207
	Biella	413	472	352	694
	Verbano-Cusio-Ossola	178	196	193	333
	Totale	4.617	5.916	5.272	9.465
Valle D Aosta	Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	69	52	53	134
	Totale	69	52	53	134
Lombardia	Varese	943	1.276	819	1.780
	Como	609	840	696	1.238
	Sondrio	104	119	72	195
	Milano	1.131	2.033	1.703	3.029
	Bergamo	1.491	1.854	1.473	2.761
	Brescia	1.816	2.282	1.601	3.413
	Pavia	367	536	362	772
	Cremona	370	380	248	614
	Mantova	439	499	185	767
	Lecco	584	602	473	984
	Lodi	76	192	163	256
	Monza e della Brianza	517	810	619	1.160
	Totale	8.447	11.423	8.414	16.969

CIGD				Mobilità in deroga			
2009	2010	2011	Triennio	2009	2010	2011	Triennio
1.779	2.323	1.978	3.618	349	803	795	1.321
151	152	152	273	10	39	45	61
429	447	416	789	43	83	90	153
370	364	265	632	97	218	187	333
143	150	123	265	26	91	84	139
655	628	593	1.032	52	130	153	234
394	426	294	624	25	62	69	103
166	159	159	282	14	39	37	61
4.087	4.649	3.980	7.515	616	1.465	1.460	2.405
62	30	29	97	7	24	25	40
62	30	29	97	7	24	25	40
851	1.073	594	1.482	98	227	240	346
538	691	551	1.035	72	159	154	232
47	53	19	80	60	70	53	124
859	1.343	953	2.067	308	761	808	1.088
1.403	1.627	1.195	2.419	101	267	307	427
1.679	2.015	1.367	3.034	153	293	255	455
338	450	267	641	31	92	99	147
351	314	156	515	21	70	95	117
378	394	103	641	71	115	89	162
568	561	420	925	19	51	56	77
63	157	126	210	15	41	39	54
488	720	513	1.037	30	97	113	144
7.563	9.398	6.264	14.086	979	2.243	2.308	3.373

Regione	Provincia	TOTALE DEROGHE			
		2009	2010	2011	Triennio
Trentino A.A.	Bolzano/Bozen	51	44	38	91
	Trento	176	364	456	681
	Totale	227	408	494	772
Veneto	Verona	810	1.086	1.038	1.929
	Vicenza	2.196	2.504	2.052	4.155
	Belluno	254	268	209	428
	Treviso	1.569	2.292	2.176	3.824
	Venezia	819	1.192	1.098	1.990
	Padova	1.415	1.982	1.748	3.282
	Rovigo	449	607	563	954
	Totale	7.512	9.931	8.884	16.562
Friuli V.G.	Udine	478	673	580	1.091
	Gorizia	95	147	129	229
	Trieste	102	204	223	344
	Pordenone	325	369	305	652
	Totale	1.000	1.393	1.237	2.316
Liguria	Imperia	23	37	33	53
	Savona	56	111	111	167
	Genova	248	460	427	681
	La Spezia	87	230	394	480
	Totale	414	838	965	1.381

CIGD				Mobilità in deroga			
2009	2010	2011	Triennio	2009	2010	2011	Triennio
28	11	9	41	23	33	29	50
165	119	96	284	11	253	370	425
193	130	105	325	34	286	399	475
692	685	522	1.231	126	430	535	802
1.999	1.791	1.207	3.105	230	797	903	1.342
168	135	114	269	91	141	100	182
1.245	1.316	1.096	2.343	351	1.085	1.167	1.831
655	741	517	1.209	177	495	624	930
1.152	1.183	891	2.077	292	890	911	1.470
351	418	358	690	107	222	236	351
6.262	6.269	4.705	10.924	1.374	4.060	4.476	6.908
327	400	315	665	170	312	286	491
54	89	67	133	43	68	66	110
30	91	101	149	74	122	128	213
249	255	202	460	82	133	108	224
660	835	685	1.407	369	635	588	1.038
18	28	23	41	5	9	11	13
41	72	78	124	17	43	33	51
185	325	286	476	64	155	156	242
76	176	301	386	13	64	105	117
320	601	688	1.027	99	271	305	423

Regione	Provincia	TOTALE DEROGHE			
		2009	2010	2011	Triennio
Emilia Romagna	Piacenza	153	284	241	418
	Parma	223	257	167	398
	Reggio nell'Emilia	561	833	619	1.221
	Modena	1.183	1.494	824	2.064
	Bologna	1.218	1.610	1.060	2.203
	Ferrara	363	364	212	589
	Ravenna	346	436	261	652
	Forlì-Cesena	426	587	515	923
	Rimini	231	417	381	663
	Totale	4.704	6.282	4.280	9.131
Toscana	Massa-Carrara	27	96	280	316
	Lucca	142	248	445	608
	Pistoia	269	402	539	775
	Firenze	404	592	1.084	1.518
	Livorno	23	91	248	287
	Pisa	238	297	502	723
	Arezzo	431	470	637	1.022
	Siena	51	105	216	270
	Grosseto	11	58	143	168
	Prato	658	687	658	1.222
	Totale	2.254	3.046	4.752	6.909
Umbria	Perugia	754	1.460	1.830	2.535
	Terni	80	209	246	347
	Totale	834	1.669	2.076	2.882

CIGD				Mobilità in deroga			
2009	2010	2011	Triennio	2009	2010	2011	Triennio
144	265	216	392	10	27	34	46
209	238	145	371	15	24	25	37
548	804	580	1.188	18	52	58	77
1.166	1.462	753	2.025	19	64	97	113
1.170	1.526	955	2.102	52	125	131	176
350	335	174	553	15	39	42	52
337	417	232	625	10	27	33	45
417	571	497	903	9	18	23	30
198	386	341	601	34	36	46	83
4.539	6.004	3.893	8.760	182	412	489	659
26	66	177	211	1	33	110	115
139	199	243	408	3	50	212	219
265	346	375	626	4	62	173	179
388	432	636	1.068	17	172	480	508
16	30	85	102	7	63	166	189
237	247	325	550	1	55	183	187
426	420	507	896	5	54	143	151
50	70	119	168	1	36	99	105
10	27	51	69	1	31	92	99
655	638	539	1.107	5	56	138	149
2.212	2.475	3.057	5.205	45	612	1.796	1.901
697	1.295	1.549	2.199	64	211	350	468
77	198	233	334	4	15	20	26
774	1.493	1.782	2.533	68	226	370	494

Regione	Provincia	TOTALE DEROGHE			
		2009	2010	2011	Triennio
Marche	Pesaro e Urbino	1.085	1.254	1.190	2.268
	Ancona	930	1.182	1.145	2.251
	Macerata	633	852	812	1.538
	Ascoli Piceno	250	342	378	660
	Fermo	737	832	671	1.355
	Totale	3.635	4.462	4.196	8.072
Lazio	Viterbo	45	47	39	92
	Rieti	11	29	34	49
	Roma	413	927	986	1.372
	Latina	104	246	228	332
	Frosinone	103	323	332	446
	Totale	676	1.572	1.619	2.291
Abruzzo	L'Aquila	1.698	1.218	637	2.189
	Teramo	451	1.118	477	1.298
	Pescara	169	773	231	894
	Chieti	272	1.037	423	1.247
	Totale	2.590	4.146	1.768	5.628
Molise	Campobasso	259	592	640	873
	Isernia	99	232	301	377
	Totale	358	824	941	1.250
Campania	Caserta	69	131	148	194
	Benevento	14	35	48	67
	Napoli	191	294	457	587
	Avellino	26	40	46	70
	Salerno	80	189	210	308
	Totale	380	689	909	1.226

CIGD				Mobilità in deroga			
2009	2010	2011	Triennio	2009	2010	2011	Triennio
845	920	736	1.551	299	420	514	940
567	670	519	1.158	414	576	675	1.297
455	578	442	931	199	322	401	740
148	199	207	339	108	154	183	357
664	691	508	1.083	92	178	190	379
2.679	3.058	2.412	5.062	1.112	1.650	1.963	3.713
38	29	23	73	7	20	17	24
6	22	29	40	5	7	5	10
225	522	582	878	202	448	444	592
63	124	82	177	44	130	150	170
48	171	183	276	58	164	156	192
380	868	899	1.444	316	769	772	988
1.661	777	411	1.737	41	495	248	619
146	256	251	370	311	887	238	986
86	110	131	185	88	673	107	735
90	158	241	322	188	905	190	984
1.983	1.301	1.034	2.614	628	2.960	783	3.324
67	177	120	227	197	443	532	702
10	32	17	40	89	204	288	348
77	209	137	267	286	647	820	1.050
60	110	125	164	10	23	26	34
9	24	36	51	5	11	12	16
116	168	330	428	78	130	135	172
17	27	35	53	10	13	11	19
64	159	178	276	17	33	35	41
266	488	704	972	120	210	219	282

Regione	Provincia	TOTALE DEROGHE			
		2009	2010	2011	Triennio
Puglia	Foggia	143	325	394	455
	Bari	470	1.189	1.219	1.483
	Taranto	390	959	968	1.173
	Brindisi	240	645	623	720
	Lecce	580	1.287	1.014	1.408
	Barletta-Andria-Trani	327	680	560	765
	Totale	2.150	5.085	4.778	6.004
Basilicata	Potenza	104	156	203	256
	Matera	30	81	69	101
	Totale	134	237	272	357
Calabria	Cosenza	179	461	879	931
	Catanzaro	70	242	289	321
	Reggio di Calabria	66	229	477	514
	Crotone	30	80	185	222
	Vibo Valentia	4	85	117	145
	Totale	349	1.097	1.947	2.133
Sicilia	Trapani	200	138	40	249
	Palermo	103	225	242	307
	Messina	30	77	69	92
	Agrigento	185	158	27	222
	Caltanissetta	11	28	26	34
	Enna	8	14	13	18
	Catania	57	120	106	153
	Ragusa	49	82	30	100
	Siracusa	74	118	96	154
	Totale	717	960	649	1.329

CIGD				Mobilità in deroga			
2009	2010	2011	Triennio	2009	2010	2011	Triennio
82	126	206	244	61	204	191	217
206	383	441	618	272	833	804	916
98	296	410	501	298	687	585	723
34	84	104	127	208	573	532	611
45	103	111	164	545	1.205	915	1.276
90	171	176	243	240	530	398	554
555	1.163	1.448	1.897	1.624	4.032	3.425	4.297
16	10	36	53	89	147	173	216
5	29	17	39	26	52	53	64
21	39	53	92	115	199	226	280
29	73	139	185	151	391	753	766
5	32	44	66	65	213	252	263
21	54	65	97	47	179	420	431
22	33	18	51	8	48	170	175
2	46	30	56	2	41	91	95
79	238	296	455	273	872	1.686	1.730
182	106	17	216	18	33	24	36
55	128	147	205	51	99	96	107
3	29	22	40	27	48	48	55
179	149	14	209	6	9	13	13
5	17	15	26	6	12	12	13
3	3	4	7	5	11	9	11
21	50	31	69	36	71	76	86
36	54	5	66	14	29	25	36
68	100	80	133	6	19	16	22
552	636	335	971	169	331	319	379

Regione	Provincia	TOTALE DEROGHE			
		2009	2010	2011	Triennio
Sardegna	Sassari	99	245	311	366
	Nuoro	38	107	155	175
	Cagliari	250	818	1.118	1.208
	Oristano	33	137	211	233
	Olbia-Tempio	30	81	99	121
	Ogliastra	32	84	115	127
	Medio Campidano	27	151	176	200
	Carbonia-Iglesias	141	298	308	372
	Totale	650	1.921	2.493	2.802

Fonte: Elaborazioni Isfol e Italia Lavoro S.p.A. su dati INPS – SIP

CIGD				Mobilità in deroga			
2009	2010	2011	Triennio	2009	2010	2011	Triennio
24	81	165	195	75	170	150	184
8	24	67	76	31	84	94	106
45	174	338	397	212	664	820	865
17	40	85	99	17	100	133	145
11	37	55	66	19	46	47	59
2	9	46	49	30	75	71	80
11	26	52	61	16	127	133	149
45	107	126	174	98	203	198	222
163	498	934	1.117	498	1.469	1.646	1.810

Collana editoriale
I libri del Fondo sociale europeo

I file pdf dei volumi della collana sono disponibili nella sezione Europalavoro del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (area "Prodotti editoriali", http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/DGPOF/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/LibriFSE/)

1. **I termini della formazione.** *Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, 2002
2. **Compendio normativo del FSE.** *Manuale 2000-2006*, 1a edizione 2002, 2a edizione aggiornata 2003
3. **Compendio normativo del FSE.** *Guida operativa*, 1a edizione ed. 2002, 2a edizione aggiornata 2003
4. **Il FSE nel web.** *Analisi della comunicazione attraverso Internet*, 2002
5. **Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione**, 2003
6. **Politiche regionali per la formazione permanente.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
7. **Sviluppo del territorio nella new e net economy**, 2003
8. **Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro**, 2003
9. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Terzo rapporto di monitoraggio*, 2003
10. **Manuale per il tutor dell'obbligo formativo.** *Manuale operativo e percorsi di formazione*, 2003
11. **Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2000-2001*, 2003
12. **Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione**, 2003
13. **Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione**, 2003
14. **I contenuti per l'apprendistato**, 2003
15. **Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese**, 2003
16. **L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job**, 2003
17. **L'offerta di formazione permanente in Italia.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
18. **Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso.** *Primo rapporto nazionale sulla domanda*, 2003
19. **La qualità dell'e-learning nella formazione continua**, 2003

20. **Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning**, 2003
21. **Apprendimento in età adulta.** *Modelli e strumenti*, 2004
22. **Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori**, 2004
23. **La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione**, 2004
24. **La formazione continua nella contrattazione collettiva**, 2004
25. **Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE** (volume + cd rom), 2004
26. **Appunti sull'impresa sociale**, 2004
27. **Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies.** *Synthesis report*, 2004
28. **Formazione continua e grandi imprese** (volume + cd rom), 2004
29. **Guida al mentoring.** *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. **Gli appalti pubblici di servizi e il FSE.** *Guida operativa*, 2004
31. **La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema.** *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. **Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione**, 2004
33. **Tecnici al lavoro.** *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. **Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego**, 2004
35. **Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego**, 2004
36. **Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O.** *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. **Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia**, 2004
39. **Accreditamento delle sedi orientative** (8 volumi in cofanetto), 2004
40. **Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione**, 2004
41. **Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi**, 2004
42. **Guida al mentoring in carcere**, 2004
43. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi.** *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. **Certificazione delle competenze e life long learning.** *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. **Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione**, 2004
46. **Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione**, 2004
47. **Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione** (volume + cd rom), 2005
48. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio**, 2005
49. **I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa**, 2005
50. **Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord.** *Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, 2005
51. **La rete, i confini, le prospettive.** *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. **La spesa per la formazione professionale in Italia**, 2005
53. **La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario** (volume + cd rom), 2005
54. **Informare per scegliere.** *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. **Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.** *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005

56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2002-2003*, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione: monografie**, 2005
65. **Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive.** *Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti**, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultatidi due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia**, 2006
76. **Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative.** *Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, 2006
77. **Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema.** *I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 2006
78. **Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.** *Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Partecipation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006
81. **Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation.** *Executive Summary*, 2006
82. **La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti**, 2006
83. **Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006.** *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006

84. **Organizzazione Apprendimento Competenze.** *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. **L'offerta regionale di formazione permanente.** *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, 2007
86. **La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia**, 2007
87. **Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete**, 2007
88. **Verso il successo formativo.** *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. **xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line.** *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. **Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE.** *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. **I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione**, 2007
92. **Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?** *Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, 2007
93. **La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti**, 2007
94. **La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005**, 2007
95. **Gli organismi per le politiche di genere.** *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. **L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali.** *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. **La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi**, 2007
98. **Analisi della progettazione integrata.** *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. **L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto.** *I risultati del SIST II mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. **Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego.** *Manuale operativo*, 2007
101. **I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano**, 2007
102. **Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche.** *Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. **I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali**, 2007
104. **Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie**, 2007
105. **Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno.** *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. **La riflessività nella formazione: modelli e metodi**, 2007
107. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio**, 2007
108. **Rapporto annuale sui corsi IFTS.** *Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, 2007
109. **La formazione permanente nelle Regioni.** *Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, 2007
110. **Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)**, 2008
111. **Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007).** *Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, 2008

112. **Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile.** *I risultati di una indagine conoscitiva*, 2008
113. **Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego.** *Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, 2008
114. **Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE**, 2008
115. **Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro.** *Una indagine qualitativa*, 2008
116. **La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua**, 2008
117. **Fostering the participation in lifelong learning.** *Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), 2008
118. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, 2008
119. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, 2008
120. **Partecipazione e dispersione.** *Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2008
121. **Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, 2008
122. **Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, 2008
123. **La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione.** *I risultati dell'indagine ISFOL*, 2008
124. **La partecipazione degli adulti alla formazione permanente.** *Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, 2008
125. **Il bene apprendere nei contesti e-learning**, 2008
126. **Il bisogno dell'altra barca. Percorsi di relazionalità formativa**, 2008
127. **I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro**, 2008
128. **Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione**, 2008
129. **Quattordici voci per un glossario del welfare**, 2008
130. **Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo.** *Piste di lavoro e indicazioni operative*, 2008
131. **Verso l'European Qualification Framework**, 2008
132. **Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato**, 2008
133. **Donne sull'orlo di una possibile ripresa.** *Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, 2009
134. **Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008**, 2009
135. **Le misure per il successo formativo.** *Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, 2009
136. **La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate**, 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE**, 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione**, 2010
139. **Il Nuovo Accreditamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo.** *La sfida di una sperimentazione in corso*, 2010
140. **Rapporto orientamento 2009.** *L'offerta di orientamento in Italia*, 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale.** *X Rapporto di Monitoraggio*, 2010
142. **Rompere il cristallo.** *I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, 2010

143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno.** *La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, 2010
144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale.** *Un quadro di riferimento*, 2010
145. **Perché non lavori?** *I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010
146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego.** *Verso una personalizzazione dei servizi*, 2010
147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese.** *L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, 2010
148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità**, 2011
149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo**, 2011
150. **Rapporto orientamento 2010**. *L'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, 2011
151. **Lisbona 2000-2010**. *Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, 2011
152. **Il divario digitale nel mondo giovanile**. *il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, 2011
153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia**, 2011
154. **La terziarizzazione del sommerso**. *Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, 2011
155. **Donne e professioni**. *Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, 2011
156. **Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento**, 2011
157. **La buona occupazione**. *I risultati delle indagini ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia*, 2011
158. **La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro**, 2011
159. **Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva**, 2011
160. **Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza**, 2012
161. **Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori**, 2012
162. **Dimensioni e caratteristiche del lavoro sommerso/irregolare in agricoltura**, 2012
163. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa**, 2012
164. **Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia.** *Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2012
165. **Strumenti per la formazione esperienziale dei manager**, 2012
166. **Etnie e Web.** *La rappresentazione delle popolazioni migranti e rom nella rete Internet*, 2012
167. **Indagine Plus. Il mondo del lavoro tra forma e sostanza**. *Terza annualità*, 2012
168. **Manuale di Peer Review per l'Istruzione e la Formazione Professionale iniziale**, 2012
169. **Lauree ambientali triennali: inserimento lavorativo e prosecuzione degli studi**, 2012
170. **Energie rinnovabili e efficienza energetica**. *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2012
171. **Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito**, 2012
172. **Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative**, 2012
173. **Attuazione primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupzionale**. *Il triennio 2009-2011*, 2012

Finito di stampare nel mese di ottobre 2012
da Rubbettino print
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)
www.rubbettinoprint.it

Il nucleo centrale della strategia concordata a livello nazionale e regionale attraverso la quale l'Italia ha inteso dare risposte alle emergenze occupazionali imposte dalla crisi economico finanziaria che ha coinvolto il nostro paese a partire dall'ultimo trimestre del 2008, ruota intorno alla estensione del sistema di tutele economiche ad un maggior numero di lavoratori.
L'Accordo Stato – Regioni, sottoscritto nel 2009 e attivo fino alla fine del 2012, mira a salvaguardare la struttura produttiva ed occupazionale del Paese, consentendo alle aziende, soprattutto alle piccole e medie imprese, di evitare l'interruzione dei rapporti di lavoro e la conseguente chiusura delle attività attraverso il ricorso alla sospensione temporanea del lavoratore dall'attività. Il massiccio ricorso al Fse offre ai lavoratori coinvolti l'opportunità di utilizzare il periodo di sospensione o interruzione del rapporto di lavoro per adattare e potenziare le proprie competenze, ai fini del rientro nell'azienda di provenienza o della ricollocazione in nuovi contesti produttivi.
Il presente volume, grazie alla disponibilità degli archivi amministrativi predisposti da INPS (Sistema Informativo Percettori) e dal Ministero del Lavoro (Sistema per le Comunicazioni Obbligatorie), presenta i principali risultati del monitoraggio e della valutazione dei primi tre anni di attuazione dell'Accordo Stato-Regioni.

ISSN 1590-0002

ISBN 978-88-543-0078-1